



**Universidad Nacional  
de Tres de Febrero**

## **TESIS**

Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales

Autora: **Marcela Alejandra Pacheco**

Director: *Julián R. Lescano Cameriere*

T  
PAC  
DL

# **¿PUEDE EL EMPLEADOR CONTROLAR EL CORREO ELECTRÓNICO DE SUS EMPLEADOS A LA LUZ DE LA LEY DE DELITOS INFORMÁTICOS?**

## INDICE GENERAL

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN .....                                                            | 4  |
| Capítulo I                                                                    |    |
| INTERNET Y SU IMPACTO EN EL DERECHO LABORAL                                   |    |
| 1. Introducción .....                                                         | 5  |
| 2. Breve historia sobre internet .....                                        | 5  |
| 3. Servicios que presta internet .....                                        | 5  |
| 4. Internet en cifras .....                                                   | 6  |
| 5. Internet en Argentina .....                                                | 6  |
| Capítulo II                                                                   |    |
| EL CORREO ELECTRÓNICO. GENERALIDADES                                          |    |
| 1. Concepto .....                                                             | 8  |
| 2. Historia del correo electrónico .....                                      | 8  |
| 3. Elementos .....                                                            | 8  |
| 4. Tipos .....                                                                | 9  |
| 5. Problemas .....                                                            | 9  |
| 6. Funcionamiento .....                                                       | 9  |
| 7. Aspectos técnicos. El cifrado .....                                        | 9  |
| 8. Ventajas y desventajas del uso del correo electrónico .....                | 10 |
| 9. El correo electrónico en el ámbito laboral .....                           | 10 |
| 10. Naturaleza jurídica .....                                                 | 11 |
| Capítulo III                                                                  |    |
| ESTUDIO DE DERECHOS Y DEBERES EN JUEGO                                        |    |
| 1. Intimidad y privacidad .....                                               | 12 |
| 2. Definición de intimidad y privacidad .....                                 | 13 |
| 3. Privacidad laboral .....                                                   | 13 |
| 4. Solución que vulnera la intimidad. Jurisprudencia extranjera .....         | 14 |
| 5. Jurisprudencia extranjera .....                                            | 16 |
| 6. Derechos y deberes de las partes en la LCT .....                           | 15 |
| 7. Jurisprudencia laboral en la Argentina .....                               | 16 |
| 8. Control empresarial sobre el e-mail de los dependientes .....              | 22 |
| Capítulo IV                                                                   |    |
| LA NUEVA LEGISLACIÓN PENAL                                                    |    |
| 1. Ley 26.388 (Ley de Delitos Informáticos) .....                             | 23 |
| 2. Jurisprudencia Penal .....                                                 | 24 |
| Capítulo V                                                                    |    |
| REGULACIÓN INTERNACIONAL                                                      |    |
| 1. Normativa en el derecho extranjero acerca del monitoreo laboral del e-mail |    |
| a) Estados Unidos de Norte América .....                                      | 26 |
| b) Gran Bretaña .....                                                         | 27 |
| c) Francia .....                                                              | 27 |
| d) Bélgica .....                                                              | 28 |
| e) España .....                                                               | 28 |
| f) Holanda .....                                                              | 28 |
| g) Japón .....                                                                | 28 |
| Capítulo VI                                                                   |    |
| REGULACIÓN EN ARGENTINA                                                       |    |
| 1. Proyectos legislativos con giro a la Comisión de Legislación del Trabajo;  |    |

|                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Comunicaciones e Informática (2006 a 2008) .....                                                                                                 | 29 |
| a) Proyecto de Ley de regulación de la utilización del correo electrónico laboral .....                                                          | 29 |
| b) Proyecto de Ley de incorporación del art. 86 bis de regulación<br>del correo electrónico laboral a la ley 20.744 de contrato de trabajo ..... | 29 |
| Capítulo VII .....                                                                                                                               |    |
| CONCLUSIÓN .....                                                                                                                                 | 31 |
| ANEXOS .....                                                                                                                                     | 35 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                                                                                                               | 38 |

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo, en razón de las diferencias doctrinarias y jurisprudenciales respecto de las facultades de control del empresario sobre el uso del correo electrónico por los trabajadores durante el horario de trabajo, se pretende demostrar la urgente necesidad del dictado de una ley que regule la utilización del correo electrónico en el ámbito laboral y las facultades que tendría el empleador para controlar dicha herramienta informática.

Actualmente no puede concebirse la posibilidad de que exista alguna empresa que no utilice para desarrollar sus actividades normales el acceso a Internet y a las herramientas informáticas que la misma brinda, fundamentalmente la comunicación por intermedio del correo electrónico (e-mail).

Existe un nuevo sistema de comunicaciones, pues la realidad precede al derecho, imprimiendo la necesaria adecuación del mismo a las circunstancias que ésta informa, readaptando las instituciones jurídicas a las nuevas situaciones que se desprenden de esa realidad. Ella pone de manifiesto la necesidad de que los ordenamientos jurídicos, hagan frente a la incidencia que la misma tiene en los diferentes ámbitos donde se despliegan las relaciones jurídicas.

En la Argentina no existe legislación específica al respecto, generándose una situación de vacío legal en la materia, por lo que nuestros tribunales deben en muchos casos interpretar extensiva o analógicamente otras normas para aplicarlas a la utilización del correo electrónico en el trabajo.

Dada la importancia que han asumido estas herramientas y su impacto en las relaciones laborales en general, resulta importante actualizar el ordenamiento interno.

El uso del correo electrónico se ha extendido siendo uno de los medios de comunicación más utilizados, tanto en los centros urbanos como en todas las regiones del país por ello y dada su particularidad en el ámbito laboral es que debe ser regulado.

## **CAPÍTULO I**

# **INTERNET Y SU IMPACTO EN EL DERECHO LABORAL**

### **1. Introducción**

La palabra INTERNET, procede de "net", que significa en inglés "red". Por lo tanto, podemos decir que internet es una red informática de una serie de computadoras interconectadas en lugares distantes entre si, que utiliza TCP/IP como su protocolo de comunicación.

El Internet es un importante instrumento tecnológico, que permite a las personas que lo usan comunicarse con prontitud y a muy bajo costo, por medio del correo electrónico (e-mail). Además ofrece a los usuarios el acceso a una fuente casi ilimitada de información.

Es una herramienta tecnológica que revolucionó las comunicaciones y la transmisión de información entre los hombres.

### **2. Breve historia sobre Inrernet**

Internet fue creada a partir de un proyecto del departamento de defensa de los Estados Unidos llamado DARPA-NET (Defense Advanced Research Project Network) iniciado en el año de 1969 y cuyo propósito principal era la investigación, desarrollo e implementación de protocolos de comunicación para redes de área amplia (WAN). Estas investigaciones arrojaron como resultado el protocolo de comunicaciones TCP/IP (Trasmission Control Protocol/Internet Protocol) un sistema de comunicaciones muy sólido y robusto en el cual se integran todas las redes que conforman lo que se conoce actualmente como Internet. Durante el desarrollo de este protocolo se incrementó notablemente el número de redes locales de agencias gubernamentales y de universidades que participaban en el proyecto, dando origen a la red de redes más grande del mundo, las actividades militares se separaron y se permitió el acceso a la red a todo aquel que lo requiera sin importar de que país provenía la solicitud siempre y cuando fuera para fines académicos o de investigación y que pagara sus propios gastos de conexión, los usuarios pronto descubrieron que la información que se encontraba en la red era muy útil y si cada institución que se conectaba aportaba algo crecería más el acervo de información existente. Por muy extraño que pueda parecer, no existe ninguna autoridad central que controle el funcionamiento de la red, aunque existen grupos y organizaciones que se dedican a organizar de alguna manera en tráfico y crecimiento de Internet.

Existen tres grupos que tienen un papel muy importante en la organización de Internet, el Internet Archiection Boar (IAB) que son los que controlan los estándares de comunicaciones entre las diferentes plataformas para que puedan funcionar las máquinas y sistemas operativos de diferentes fabricantes sin ningún problema, este grupo es responsable de como se asignan las direcciones y otros recursos de la red. El NIC (Network Information Center) es el grupo encargado de asignar las direcciones y dominios a los solicitantes que desean conectarse a Internet. Uno de los grupos más importante es el Internet Task Force (IETF) en el cuál los usuarios de Internet pueden expresar sus opiniones sobre cómo se deben implementar soluciones a los problemas operacionales que van surgiendo y como debe cooperar los usuarios para lograrlo. El enorme crecimiento de Internet comenzó en 1994 cuando compañías con propósitos comerciales comenzaron a conectarse a la red, iniciando una nueva etapa de crecimiento.

### **3. Servicios que presta Internet:**

Son numerosos los servicios que presta esta vía de comunicación, entre los más importantes encontramos:

- a) WORLD WIDE WEB (WWW): son compartimientos virtuales donde las empresas o personas publican información que desean, poniéndolas a disposición de los usuarios.
- b) CORREO ELECTRÓNICO (E-MAIL): es un instrumento que posibilita el envío y recepción a través de mensajes entre diferentes usuarios.
- c) EL IRC (INTERNET RELAY CHAT): este servicio posibilita la comunicación al instante, por escrito, con cualquier otro usuarios conectado a la red. A esta operación se la denomina chateo.

Además, existen otros servicios como el protocolo de transferencia de ficheros (FTP) que permite copiar programas, documentos, videos, sonido, etc.; el servicio de transporte de voz viva e imagen, utilizando equipos de micrófonos, cámaras de video, etc.. Su ventaja es que se puede comunicar entre personas a costos muy reducidos.

En la Argentina, la expansión fue en los últimos años muy importante, aunque no existe estadísticas confiables

#### 4. Internet en cifras

*Algunas cifras sobre Internet hoy*

- Usuarios de Internet en el mundo: 1.407.724.920 (el 21,1% de la población mundial: 6.676.120.288)
- En América Latina y el Caribe: 137.300.309.
- Crecimiento de Internet entre 2000 y 2008: en el mundo, 290%; en América Latina y el Caribe, 659,9%.
- Idiomas en Internet: Inglés, 30,4% (427.436.880 usuarios); Chino 16,6% (233.216.713); Español: 8,7% (122.349.144).
- El número de los usuarios de Internet que hablan español creció 395,7% entre 2000 y 2008.
- Argentina: usuarios de Internet, 16.000.000 (39,7% de la población); crecimiento entre 2000 y 2007, 540%
- Hay 165.719.150 sitios web.
- Cada minuto se suben a YouTube 8 horas de video.
- El 30% de los blogs son Spam.

*Fuente. Diario "Crítica de Argentina", 17/06/08.*

#### 5. Internet en Argentina

- Con relación al perfil del usuario argentino de Internet, por segundo año consecutivo se ve la vuelta al hogar como primer lugar de conexión. La gran venta de PCs de los últimos tres años benefició el ingreso de nuevos hogares a Internet y, con ellos, de nuevos usuarios que, hasta el año pasado, venían casi totalmente de cibernets y locutorios, según surge del Informe de e-commerce e Internet en Argentina 2008.
- Otras características del ciberusuario argentino promedio mostradas por el estudio son un nivel educacional que desciende año a año (Internet ya no es exclusiva para los niveles educacionales altos), la relación entre mujeres y hombres que se acerca al 50% (prácticamente hay equiparación entre los géneros) y el ingreso en los últimos años de edades extremas. Actualmente los menores de 18 años representan más del 24% de los usuarios.
- En los últimos 5 años, el perfil fue mutando desde aquel más relacionado a la "elite de la elite", con estudios universitarios, altos conocimientos de informática y prioritariamente hombre, al nuevo perfil mencionado. Las conexiones de banda ancha pasaron de 880 mil en diciembre de 2005 a 1,6 millones en 2006, llegando a 2,57 millones en 2007, es decir, un incremento anual de 60%.
- Casi 3.000 millones de pesos es el volumen de negocios que generó el comercio electrónico en la Argentina durante 2007 y muestra un crecimiento del 32% respecto de 2006, según del Informe de e-commerce e Internet en Argentina 2008, recientemente finalizado por Prince & Cooke. El porcentaje de usuarios que finalmente hacen el pedido en firme superó en 2007 la barrera de 12% que se mostraba hasta 2005. Este crecimiento llevó a que 2.700.000 usuarios hayan realizado una compra en el último año, llegando al 17% de los usuarios totales.
- Otro punto a destacar es el cambio del mix de compra. Mientras hace cuatro años los usuarios concentraban su compra en productos como libros y CDs por ser artículos que respetan la característica original y de fácil elección y control, en 2007 eligieron productos más complejos como electrónicos, hardware, indumentaria, productos de supermercado, tickets de avión, turismo y espectáculos.
- Un tercio de los usuarios argentinos de Internet hace más de seis años que usan la red, siendo el porcentaje más alto de las categorías de antigüedad definidas en el Informe de e-commerce e Internet en Argentina 2008, recientemente finalizado por Prince & Cooke. El porcentaje más bajo (7,4%) corresponde a ciberusuarios con una antigüedad de menos de un año, mientras en 2006, este indicador fue 18,2%.

- Desde 2004, el sitio preferido por los ciberusuarios argentinos para conectarse a Internet es el hogar, con porcentajes crecientes que oscilan entre 55,2% en 2004 y 63,7% en 2007. El uso de Internet desde cibercafés disminuyó desde 46% en 2005 a 24,1% en 2007. Y el ingreso a la red desde el trabajo permaneció casi constante en un 19% promedio, en esos tres años. En 2007, por primera vez aparece el uso de Internet en lugares públicos, con una notebook, aunque apenas con un 1,1%.

*Fuente: Prince & Cooke. Agosto de 2008*

## **CAPÍTULO II**

### **EL CORREO ELECTRÓNICO. GENERALIDADES**

#### **1. Concepto**

El diccionario general de la lengua española define el término correo electrónico como “correspondencia que se transmite por un ordenador a un usuario concreto”. Pues consideramos entonces como correo electrónico al que se transmite por medio de una red de interconexión entre computadoras.

Son evidentes las diferencias existentes entre una carta y mensaje de correo electrónico.

En primer lugar la carta es única, se encuentra en formato tangible y es transportada por un único proveedor conocido. El correo electrónico es múltiple, reproducible y fácilmente manipulable.

Es creado en la computadora del emisor, donde puede quedar una copia del mismo, y al ser enviado recorre una multitud de redes y nodos que son desconocidos de antemano por el emisor. Cada nodo que recibe un mensaje electrónico, comprueba la dirección y lo envía por la ruta que conecta a otro nodo, pudiendo quedar copias registradas. Este proceso se repite hasta que el mensaje llegue a la dirección de correo electrónico del destinatario, en la que se almacena en el buzón electrónico correspondiente.

El software del sistema de correo electrónico, puede generar automáticamente fechas y horas, nombres completos y todos los datos que el remitente haya querido incluir; distribuye copias y realiza otras funciones bajo el control del usuario, como por ejemplo: clasificación de mensajes, retransmisión, distribución a cualquier número de receptores, archivado, recuperación, traspasos desde otra aplicación informática o capturados del ciberespacio, reprocesamiento, respuesta automática, envío demorado, creación de originales y copias, envío de copias ocultas y muchas aplicaciones más.

Además, el correo electrónico es de muy fácil reproducción, ya que es posible enviar un mensaje original o reenviar un mensaje recibido a una indeterminada cantidad de personas con sólo indicar las direcciones de los destinatarios.

Es un medio virtual, toda vez que puede accederse al mismo tiempo tanto para emitir mensajes como para recibirlos desde cualquier parte del mundo donde se disponga de un punto de acceso a la red.

El correo electrónico, al ser un medio digital, permite la universalidad de contenido, no sólo textos, sino datos, gráficos, voz, programas y cualquier tipo de información transformable en una secuencia binaria de dígitos.

#### **2. Historia del correo electrónico**

El correo electrónico antecede a la Internet y de hecho, para que ésta pudiera ser creada, fue una herramienta crucial. En una demostración del MIT (Massachusetts Institute of Technology) de 1961, se exhibió un sistema que permitía a varios usuarios ingresar a una IBM 7094 desde terminales remotas, y así guardar archivos en el disco. Esto hizo posible nuevas formas de compartir información. El correo electrónico comenzó a utilizarse en 1965 en una supercomputadora de tiempo compartido y, para 1966, se había extendido rápidamente para utilizarse en las redes de computadoras.

En 1971 Ray Tomlinson incorporó el uso de la arroba (@). Eligió la arroba como divisor entre el usuario y la computadora en la que se aloja la casilla de correo porque no existía la arroba en ningún nombre ni apellido. Desde entonces la arroba se lee “at” (en). Así, fulano@maquina.com se lee fulano en la máquina punto com.

Pero el correo electrónico en la actualidad ha variado mucho este antiguo esquema. Aunque su principal característica es la sencillez. Al enviar un correo, éste se almacena en un servidor, siendo necesarios dos protocolos para comunicarlos con él y establecer la forma de gestionarlo: “el entrante” y el “saliente”. Para ello se utilizan otros tres diversos protocolos: el POP3, diseñado para descargar el correo del servidor, borrarlo, y revisarlo en una computadora normal, el IMAP, que permite acceder desde el servidor, y el protocolo http, el mismo que el de las páginas web, usando el puerto 80 y con la ventaja de que puede utilizarse en cualquier computadora del mundo sabiendo los datos del usuario en cuestión.

#### **3. Elementos**

Para que una persona pueda enviar un correo a otra, ambas han de tener una dirección de correo electrónico. Esta dirección la tiene que dar un proveedor de correo, que son quienes ofrecen el servicio de envío y recepción. El procedimiento se puede hacer desde un programa de correo o desde un correo web.

## 4. Tipos

Existen distintos tipos de correo electrónico:

- a) Aquellos en que la empresa ha contratado un dominio propio, y en cuya dirección figura su nombre o sus iniciales (v. gr., [marianopacheco@grupoamoroso.com.ar](mailto:marianopacheco@grupoamoroso.com.ar))
- b) Aquellos que son gratuitos y que no tienen nombre relacionado con la empresa (v. gr., [arianopacheco@grupoamoroso.com.ar](mailto:arianopacheco@grupoamoroso.com.ar))

## 5. Problemas

El principal problema actual es el **spam**, que se refiere a la recepción de correos no solicitados, normalmente de publicidad engañosa, y en grandes cantidades, promoviendo *Rolex*, *Viagra*, *pornografía* y otros productos y servicios de la calidad sospechosa.

Usualmente los mensajes indican como remitente del correo una dirección falsa. Por esta razón, es más difícil localizar a los verdaderos remitentes, y no sirve de nada contestar a los mensajes de Spam: las respuestas serán recibidas por usuarios que nada tienen que ver con ellos. Por ahora, el servicio de correo electrónico no puede identificar los mensajes de forma que se pueda discriminar la verdadera dirección de correo electrónico del remitente, de una falsa. Esta situación que puede resultar chocante en un primer momento, es semejante por ejemplo a la que ocurre con el correo postal ordinario: nada impide poner en una carta o postal una dirección de remitente aleatoria: el correo llegará en cualquier caso. No obstante, hay tecnologías desarrolladas en esta dirección: por ejemplo el remitente puede firmar sus mensajes mediante criptografía de clave pública.

Además del *spam*, existen otros problemas que afectan a la seguridad y veracidad de este medio de comunicación:

- los **virus informáticos**, que se propagan mediante ficheros adjuntos infectando el ordenador de quien los abre
- el **phishing**, que son correos fraudulentos que intentan conseguir información bancaria
- los **engaños** (*hoax*), que difunden noticias falsas masivamente
- las **cadenas de correo electrónico**, que consisten en reenviar un mensaje a mucha gente; aunque parece inofensivo, la publicación de listas de direcciones de correo contribuye a la propagación a gran escala del *spam* y de mensajes con virus, *phishing* y *hoax*.

## 6. Funcionamiento

Respecto a su **funcionamiento**, se pueden enviar mensajes entre ordenadores personales o entre dos terminales de un ordenador central. Estos mensajes se archivan en un buzón. Cuando se decide enviar un e-mail, el programa requerirá tres requisitos: El **nombre del destinatario**, que puede ser una o varias direcciones de correo electrónico; el **asunto**, es una frase a partir de la cual el destinatario comprenderá de qué trata el e-mail y lo verá antes de leer el correo electrónico en cuestión; y el **mensaje**, que puede ser texto u otro formato diferente.

## 7. Aspectos técnicos. el cifrado

La función inmediata del cifrado es el suministro de servicios de confidencialidad sea de los datos o del flujo de tráfico, pero además es una pieza fundamental para el logro de otros varios servicios. Este mecanismo supone procedimientos y técnicas de gestión de claves, capaces de generarlas y distribuirlas de manera segura a lo largo de la red.

Resulta curioso como toda la problemática que se plantea podría verse reducida a la nada si el trabajador usara herramientas de encriptación (cifrado) para que resultara imposible la lectura de los correos electrónicos que él envía. Con los algoritmos que se usan hoy en día (hasta 512 bits) resultaría virtualmente imposible acceder a un determinado tipo de información con el simple uso de un software, como PGP (<http://www.pgp.com>).

El PGP funciona como un algoritmo del tipo de clave pública o asimétrica. En un sistema de clave pública, cada usuario crea una privada y otra pública. Se puede cifrar un mensaje con la pública y descifrarlo con la privada (no se puede cifrar y descifrar con la misma clave). El usuario difunde la pública, poniéndola a disposición de cualquiera que quiera enviarle un mensaje. Una vez que el mensaje ha sido recibido por el usuario, éste podrá descifrarlo con su clave privada. Es evidente que la privada debe ser mantenida en secreto por el propietario.

El PGP es un software gratuito, y la obtención de claves para su uso también. Significa eso que cualquiera tiene acceso a él, y significa también que la “inviolabilidad de hecho” para los mensajes de los trabajadores es muy fácil de conseguir. La falta de información sobre el funcionamiento del correo electrónico provoca el poco uso de este y otros programas parecidos. En la actualidad no hay pronunciamiento sobre la legalidad o no del uso por parte del trabajador de mecanismos de cifrado en sus mensajes de correo electrónico.

## 8. Ventajas y desventajas del correo electrónico

El correo electrónico como cualquier herramienta presenta sus ventajas y desventajas, entre las ventajas tenemos:

- Rapidez de envío. El mensaje puede tardar apenas unos segundos en llegar a su destino.
- No es necesario que el destinatario esté esperando la recepción en el momento del envío.
- Este puede leer el mensaje más tarde.
- El costo es inferior al correo normal o al menos al costo de una llamada telefónica.
- El costo es inferior al correo normal o al menos al costo de una llamada telefónica.
- La erradicación de fronteras y distancias.
- La posibilidad de enviar por medio del mismo gran cantidad de datos, imágenes u otro tipo de datos, sin más dificultad de hacer un “click”

Sin embargo, todas las ventajas mencionadas se podrían ver empañadas por la posibilidad de que a través del mismo se vulneren derechos fundamentales de las personas, tales como el derecho a la intimidad y la privacidad.

## 9. El correo electrónico laboral

La comunicación electrónica se ha convertido rápidamente en el método preferido predominante de comunicación de las empresas en el mundo entero.

La capacidad para la transmisión instantánea y su extensa difusión, han convertido al correo electrónico en una herramienta esencial para aumentar la productividad y eficacia en el lugar de trabajo, dada la posibilidad de comunicarse con diferentes departamentos de forma inmediata, de enviar documentos sin necesidad de movilizarse del sitio de trabajo, intercambiar información en forma fluida con las distintas sedes de una misma empresa, siendo estas solo algunas de las ventajas que el uso del correo electrónico proporciona a las empresas.

Los procesos tecnológicos crean nuevas realidades sociales que generan a su vez conflictos jurídicos. En tal sentido no podemos desconocer que el uso del correo electrónico en el lugar de trabajo ha suscitado una serie de dificultades inesperadas para las empresas que ponen esta herramienta a disposición de sus empleados.

Si bien los sistemas de correo electrónico proporcionados por la empresa no deben ser utilizados con fines particulares, las dificultades se encontrarían dadas por el uso incorrecto o el abuso de esta herramienta, que traerían como consecuencia, entre otras, la responsabilidad de la empresa por los actos realizados por un empleado ya que la empresa puede resultar responsable de los actos del empleado realizados en el curso de la jornada laboral a través del uso indebido del correo electrónico provisto por la empresa, dando lugar a repercusiones económicas significativas, si utiliza esta herramienta por ejemplo para efectuar acoso sexual o difamación, recordemos que Chevron Corp (empresa americana) fue obligada a pagar dos millones doscientos mil dólares a cuatro demandantes que recibieron correo electrónico con contenido sexual y que fueron acosados por un empleado a través del sistema de correo electrónico de la compañía. Asimismo en 1997 Nonwich Union (empresa británica) acordó abonar cuatrocientas mil libras por daños y costos, cuando fue demandada por mensajes de correo electrónico difamatorios concernientes a Wester Provident Association, enviados internamente entre miembros de Nonwich Union.

Otro caso es la posibilidad de importación de virus informáticos al sistema interno o la salida (voluntaria o involuntariamente) de información confidencial y la falta de productividad sobreviniente. La posibilidad de importar virus, haría peligrar el correcto funcionamiento del sistema informático de la empresa.

El conflicto se da entre los derechos de los empleadores de vigilar las actividades de los trabajadores para los propósitos legítimos de su empresa y el derecho de estos últimos a la privacidad en las comunicaciones electrónicas.

Desde el punto de vista técnico, el empresario tiene la posibilidad de controlar y archivar todo el correo electrónico que circula por la red de comunicaciones de la empresa. Este accionar puede configurarse como una

medida más de vigilancia y supervisión de los trabajadores que ofrecen las nuevas tecnologías, a fin de controlar la calidad del trabajo.

La sola necesidad de resguardar la información de la empresa, como asimismo de garantizar su confidencialidad e integridad, justificarían el control tecnológico ejercido por el empleador en su empresa.

Gran cantidad de compañías en el mundo han tomado enérgicas medidas contra el uso incorrecto del correo electrónico. Los despidos <sup>1</sup> por mal uso del correo electrónico se han sucedido en los últimos años y se calcula que una de cada cuatro empresas ha despedido trabajadores por ello. Se estima que se traduce en tiempo y dinero perdidos por la empresa.

Asimismo, las empresas han incorporado programas automatizados de vigilancia y diferente tipo de software que les permite vigilar la totalidad de la actividad realizada a través de los ordenadores, incluidos el uso del correo electrónico.

El uso de estos programas ha generado una discusión sobre la legitimidad de tales prácticas. Las empresas mantienen sus razones para vigilar su sistema informático y los empleados demandan la protección de la intimidad de sus comunicaciones electrónicas.

## 10. Naturaleza jurídica

La casilla de correo electrónico que las empresas habilitan a sus trabajadores son, en principio, una herramienta de trabajo que el empleador da a las personas. El e-mail, junto con el teléfono, el fax y la mensajería, constituyen una herramienta tecnológica imprescindible en el mundo actual para llevar a cabo las comunicaciones.

No debe olvidarse el derecho de propiedad que tiene el empleador sobre esa herramienta que pone a disposición del empleado.

Se sostuvo que "resulta indudable que el acceso a un sistema informático y al uso de internet o de intranet provisto por una empresa, posee las características de una herramienta de trabajo en el sentido del art. 84 de la ley de Contrato de Trabajo, que en principio debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor y no para fines personales (Cntrab, Sala X, 2005/06/10, sentencia n° 13.678-"Zilberberg, Gustavo A. C. Total Austral S.A."); que la computadora provista por la empresa, "debe utilizarse como herramienta de trabajo y para asuntos de índole personal prohibido por el Código de Ética de la demandada (Cntrab, Sala I, 2006/07/21, Rastelli, Jorge O. c. Daimler Chrysler Argentina S.A.", publicado RDLSS, 2007-33-251; y que "el correo electrónico es hoy una herramienta más de trabajo y las cuestiones relacionadas con el uso indebido deben analizarse de acuerdo a los derechos y deberes de las partes (art. 62 de la ley de contrato de trabajo), al principio de buena fe (art. 63 de la ley citada) y a la facultad del empleador de realizar controles personales destinados a la protección de los bienes de la empresa" (Cntrab., Sala VII, 2003/03/27-"Pereyra, Leandro R. C. Servicios De Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.", publicado en DT. 2003-B-, 1524, TySS, 2004, p. 22)

<sup>1</sup> La New York Time Company despidió a 23 empleados por enviar E mail que la compañía consideró inadecuados y ofensivos. Xerox despidió a 40 empleados en el año 1999 por el uso inadecuado de esta herramienta.

## CAPÍTULO III

### ESTUDIO DE DERECHOS Y DEBERES EN JUEGO

#### 1. Intimidad y privacidad

El origen del concepto jurídico de intimidad es norteamericano. En 1873, el Juez Thomas A. Cooley, en su obra "The Elements of Torts", lo definió como "the right to be let alone", es decir, el derecho a ser dejado en paz, o a ser dejado sólo.

Fue formulada orgánicamente por primera vez en un artículo publicado en 1890 por dos jóvenes abogados Warren y Brandeis.

El objetivo que perseguían los autores de este trabajo era establecer un límite jurídico que vedase las intromisiones de la prensa en la vida privada.

El propio Brandeis, años más tarde, como Juez del Tribunal Supremo, entroncó este derecho a la IV enmienda de la Constitución en el voto particular que formuló a la sentencia *Olmstead v. United States* (1928). A su juicio, dicho precepto debía ser interpretado extensivamente, de manera que se exigiera un límite que impidiese las intromisiones gubernamentales en la vida privada.

Sin embargo, pese a este y otros pronunciamientos semejantes, el Tribunal Supremo no afirmará hasta 1965 la existencia de un específico derecho a la intimidad, dotado de una sustantividad propia, en la sentencia *Griswold v. Connecticut*, que consideró inconstitucional, por lesionar el derecho a la intimidad, la prohibición de vender, distribuir y utilizar contraceptivos.

La trayectoria del derecho a la intimidad en Europa fue distinta de la de americana y tan sólo existieron formulaciones filosóficas y doctrinales sobre los derechos de la personalidad. Podemos destacar las formulaciones de Benjamín Constant de Rebecque, Jeremy Bentham, Thomas Hobbes, John Locke, Robert Price y John Stuart Mill.

El derecho a la intimidad no aparece enunciado de forma expresa y como categoría independiente en los textos constitucionales hasta fecha muy reciente. El primer texto constitucional en Europa que recogió de forma expresa el derecho a la intimidad fue la Constitución portuguesa de 1976 y posteriormente lo hizo la Constitución española de 1978.

El contenido mínimo del derecho a la intimidad puede formularse, según diversos autores, como de derecho a:

- A no participar en la vida colectiva.
- A aislarse de la comunidad.
- A disfrutar de un espacio para respirar.
- A ejercer un derecho al anonimato.
- A un círculo de vida exclusivo.
- A no ser conocido, en ciertos aspectos, por los demás.

La palabra privacidad no figura en el Diccionario de la Lengua Española; sin embargo cada vez más es utilizada por la Doctrina, aunque lo correcto en castellano sería hablar de vida privada.

Analizando las lenguas de distintos países observamos que existen palabras distintas para expresar intimidad y privacidad, excepto la lengua inglesa que, a pesar de tenerlas, se ha decantado por privacidad.

En alemán: Intimität y Privat Leben

En francés: Intimité y vie privée

En italiano: Intimità y riservatezza

En inglés: Intimacy y privacy

En español: Intimidad y vida privada

En la lengua inglesa, la palabra intimacy se suele emplear para denominar las relaciones sexuales ilícitas, por lo que se ha evitado utilizarla, quedando sólo la palabra privacy para designar tanto a la intimidad como la vida privada.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define intimidad como: "Zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia".

Privacidad es una palabra que no existe en el Diccionario de la Real Academia, sin embargo, sí aparece la palabra "privada" que en sus diferentes acepciones significa: "Que se ejecute a vista de pocos, familiar o domésticamente, sin formalidad ni ceremonia alguna" y "Particular y personal de cada uno".

## 2. Definición de intimidad y privacidad

En el artículo de Warren y Brandeis, encontramos una definición ya clásica que indicamos anteriormente como el derecho a estar solo, el derecho a la soledad.

Sin embargo, esta definición o parece cubrir todo lo que actualmente consideramos incluido en el ámbito de aquel derecho. Pensamos que nuestra intimidad viene agredida por escuchas telefónicas, fotos tomadas con teleobjetivos y uso indebido de datos informáticos, pese a que nada de ello comporta la presencia física de otras personas. Es decir que, aunque en muchos casos estemos literalmente solos, nuestra intimidad puede resultar dañada por manejos que se emprenden a distancia y, a menudo, sin que el interesado se entere de los mismos.

Por ello, existen diferentes definiciones de algunos autores.

Fabio Farinella nos dice: "...la protección constitucional otorgada por el art. 19 se extiende frente a los particulares". Así lo entendió la CSJN en el caso "Ponzetti de Balbín, Indalia c. Editorial Atlántica S.A.": "...un derecho genérico al aseguramiento (incluso en lo material) de un área de exclusión solo reservada a cada persona y sólo penetrable por su libre voluntad. Tal exclusión no sólo se impone como un límite al poder estatal, sino también a la acción de los particulares...". En consecuencia, siendo la zona de intimidad protegida por el art. 19 de la Constitución Nacional una derivación de derecho de libertad, se considera a la misma como un bien jurídico.

Por su parte, Bidart Campos nos enseña que, cuando se dice que las personas tienen derecho a la libertad, esto debe ser entendido "a priori", como que todo hombre es persona, de lo que se desprende su capacidad de derecho. Luego, debe ser entendido como el reconocimiento a toda persona de una facultad de disposición de efectos jurídicamente relevantes.

El principio de reserva plasmado en el art. 19 de nuestra Constitución Nacional, consagra el reconocimiento de que todo lo que no prohíbe ni manda la ley, está permitido, estableciendo un límite al Estado a la facultad de castigar. Encontramos en él una restricción hacia los órganos de persecución del Estado y una protección a la esfera de libertad personal. Dentro de la intimidad se encuentran incluidas las conductas "autorreferentes", vinculadas a la persona y que no perjudican a terceros. Estas ponen freno a la intromisión tanto por parte de los particulares como del Estado. Desde el punto de vista social, nuestra CSJN establece que: "El derecho a la intimidad 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 los extraños significa un peligro real o potencial para la intimidad".

Asimismo, el art 18 -principio de legalidad- de la Constitución Nacional, consagra el derecho a la inviolabilidad de la correspondencia y papeles privados; mientras que el art. 19, por su parte, 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"; por otro lado, se consagra expresamente, a raíz de la reforma constitucional de 1994, la acción de habeas data, que se traduce en el argumento de la necesaria protección del derecho a la intimidad por el que debe velar el Estado.

La doctrina mayoritaria estaba de acuerdo en que el reconocimiento en nuestra Carta Magna de la inviolabilidad de la correspondencia epistolar y los papeles privados, debía extenderse al correo electrónico.

A partir del dictado de la ley 26.388 -de delitos informáticos-, que sustituye al art. 153 del Código Penal, no caben dudas ya de la equiparación de las comunicaciones electrónicas con la correspondencia epistolar.

## 3. Privacidad laboral

Dice Nicholas Negroponte, *gurú* de la tecnología y famoso visionario, que "la intimidad en Internet carece de estado de salud, ya que ésta no existe".

Al plantearse el tema del secreto del correo electrónico de los trabajadores, es necesario tener en cuenta que la intimidad, y todos sus derechos conexos (libertad, propia imagen, etc.) están en franco retroceso, más aún después de la crisis del once de Septiembre. Un país, Estados Unidos, a la vanguardia de las nuevas tecnologías, está poniendo en entredicho derechos constitucionales que jamás se habían puesto en duda. El secreto de un correo electrónico en el ámbito laboral nace ya bastante desdibujado, y es que en uno de los países más avanzados del mundo, este secreto, no existe, consecuencia de la distinta concepción del derecho a la intimidad entre Europa y Estados Unidos. En Europa la intimidad es un derecho intrínseco a la persona. En Norteamérica, la intimidad pertenece al Estado. Un altísimo porcentaje de empresarios norteamericanos instala pequeñas aplicaciones en sus redes de ordenadores para espiar no ya sólo el correo, sino toda la actividad del trabajador, sea o no sea este último consciente de ello. Aunque nadie protesta: el sentimiento

patriótico está por encima de mis asuntos. Pero vivimos en un país donde, “hasta que no se demuestre lo contrario”, se respetan los derechos fundamentales. Aunque, posiblemente, éstos estén en franco retroceso.

#### 4. Solución que vulnera la intimidad

Paralelamente a las aplicaciones que protegen a la intimidad de un usuario, la parcela contraria contiene programas que la vulneran. Programas como “spectator” por ejemplo, generan decenas de “snapshots” (imágenes) de la computadora del empleado para “vislumbrar” cómo trabaja. Por supuesto, permite la lectura de los correos desde la empresa, pero no sólo eso: prácticamente cualquier cosa queda al descubierto. Ideal para “jefes sin escrúpulos”. Resulta curioso comprobar como la licencia de uso de éste software queda constreñida a que el adquirente avise a todas las personas que van a ser “observadas” mientras trabajan. Estamos ante el número uno en ventas en Estados Unidos, país donde derechos como la intimidad están, a partir del 11 de septiembre, por los suelos.

Es que las empresas norteamericanas las que más a menudo recurren a este tipo de soluciones informáticas para asegurar el correcto uso de los medios que ponen a disposición de sus empleados.

Hasta un 55% de ellas, según los últimos estudios, tienen instalados sistemas de rastreo del correo electrónico, capaces de interceptar y eliminar mensajes que contengan determinadas palabras o expresiones “prohibidas”, marcas competidoras, nombres de directivos de otras compañías, términos escatológicos, sexistas y obscenos, etc.

Las empresas son conscientes de que la utilización del e-mail y de Internet, trae consigo grandes beneficios, que repercuten en un aumento de productividad, pero que utilizados de forma descontrolada o indebida producen un efecto contrario, no deseado.

Una vez más se manifiesta el choque entre los intereses de las empresas y el derecho a la intimidad en sus comunicaciones de los empleados a su cargo .

Como ya dijimos, la intimidad es la esfera personal de cada uno, en donde residen los valores humanos y personales, siendo un derecho fundamental para el desarrollo de la persona y de la familia además de ser un ámbito reservado a la curiosidad de los demás contra intromisiones e indiscreciones ajenas. Por ejemplo, la violación de la intimidad domiciliaria, se centrará en aquellos casos en los que se produzcan registros no permitidos. No sólo se centrará dentro de este ámbito sino que además también afecta a otros campos como son las violaciones de la correspondencia y comunicaciones personales, intimidad laboral, obtención de datos relativos a la intimidad personal, familiar, o de terceros pertenecientes a la esfera de la familia. De tal forma que la intimidad es aquella esfera personal y privada que contienen comportamientos, acciones y expresiones que el sujeto desea que no lleguen al conocimiento público.

Es innegable la práctica que llevan a cabo las empresas, la cual consiste en el monitoreo de los e-mail recibidos y emitidos por sus empleados durante su jornada laboral.

Los que defienden esta práctica se basan en que las empresas poseen la titularidad de los medios de producción. Por ende, la computadora, el software y la titularidad de las casillas de e-mail le pertenecen a la empresa por el carácter de medios de producción que estos implican. El argumento esgrimido es que la utilización por parte del empleado de las casillas de correo electrónico para uso privado podría afectar el normal desenvolvimiento de la actividad empresarial. Otra explicación empleada por las empresas para monitorear el correo electrónico es la factibilidad de que utilizando este medio se pueda ejercer un espionaje industrial facilitando de este modo información y secretos de una empresa a otra con la cual se esté, por ejemplo, compitiendo en el mercado.

Actualmente hay empresas que, a fin de evitar cualquier discusión posterior, le notifican al empleado desde un principio que se han de realizar tales practicas de monitoreo como control y de que tanto la computadora como el software y la casilla de correos dadas al empleado son al sólo efecto de la actividad laboral.

#### 5. Jurisprudencia extranjera

Sobre el tema ya han existido casos ante estrados judiciales en diferentes países que han adoptado posturas disímiles.

Por ejemplo en **Francia** está el antecedente de la causa del 21 de octubre de 2001 promovida por “Frederic Omof c. Societe Nikon France S.A.” ante la Corte de Casación de ese país. Allí se resolvió que el empleador violaba el derecho a la intimidad de su trabajador al haber accedido a la correspondencia personal que el segundo recibía y emitía, aunque mediare prohibición de parte de la empresa para que lo hiciese. La Corte de Casación dispuso en el aludido fallo: que el empleado tiene derecho, incluso en tiempo y lugar de trabajo, al respeto de la intimidad de su vida privada; que esto implica en particular el secreto de su correspondencia; que el empleador no puede desde entonces, sin violación de

esta libertad fundamental, tomar conocimiento de los mensajes personales emitidos por el dependiente por él gracias a una herramienta informática puesta a su disposición para su trabajo y esto mismo en caso de que el empleador hubiese prohibido una utilización no profesional del ordenador.

En el otro extremo encontramos en **España** un fallo que reconoce el monitoreo laboral como práctica que no afecta la intimidad del trabajador. La resolución del 14 de noviembre del 2000 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña admitió la procedencia del despido disciplinario de un empleado del Deutsche Bank de Barcelona que en el transcurso de cinco semanas envió desde la empresa 140 e-mails ajenos totalmente a su labor profesional, todos ellos con contenido sexista, humorístico y en algunos casos obscenos. En esta sentencia, el Tribunal admitió que la empresa podía acceder al correo electrónico de su empleado con la finalidad de comprobar esas irregularidades. Si bien algunos entendieron que el fallo admitía la intromisión controladora de la empresa en los e-mail de sus empleados.

## 6. Derechos y deberes de las partes en la Ley de contrato de Trabajo

El correo electrónico es una herramienta más de trabajo. De allí que no puede olvidarse el derecho de propiedad que tiene el empleador sobre esa herramienta de trabajo.

Asimismo, el empleador tiene a su alcance la facultad de control, contemplada en el art. 70 de Ley de Contrato de Trabajo, destinada a la protección de sus bienes, siempre salvaguardando la dignidad del trabajador. Los sistemas de control que utilice el empleador en ejercicio de dicha facultad, deben estar destinados a la totalidad del personal y ser puestos en conocimiento del trabajador.

Con el avance del uso generalizado del correo electrónico en el ámbito laboral, los conflictos van a ser cada vez mayores, por lo que resulta importante que el empleador y los trabajadores conozcan la política de comunicaciones electrónicas que regula sus derechos y las responsabilidades respecto de las comunicaciones realizadas a través de correo electrónico de la empresa.

Las nuevas tecnologías se integran al derecho laboral, pero ello debe permitir, luego de verificar que su utilización no producirá consecuencias disvaliosas tanto para el trabajador como para el empleador.

El control tecnológico ejercido por el empleador en su empresa, entendemos que se encontraría justificado, toda vez que obedece a una necesaria política de seguridad informática.

Para que las empresas puedan efectuar este control sobre el envío de correos electrónicos por los empleados sin menoscabar el derecho a la privacidad de los mismos es necesario que se informe que se ejercerá esa facultad, notificando fehacientemente a los trabajadores de las políticas que se adopten, debiendo expresar los empleados su consentimiento. Es necesario por parte de los empleadores la adopción de políticas claras sobre el uso que deben hacer los empleados del correo electrónico, debiendo los mismos dejar en claro que todos los sistemas de computadoras suministrados, incluso el hardware y los programas de software y la información relacionada con ellos son propiedad exclusiva de la empresa. Que estos sistemas, que incluyen el correo electrónico e Internet, sólo deben ser utilizados para actividades de la empresa y no deben ser usados para transmitir hacia fuera información relacionada con propiedad exclusiva de la empresa, sin que exista un propósito comercial adecuado y sin que se hayan tomado las precauciones necesarias de seguridad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados su facultad de vigilar y auditar los mensajes electrónicos y el uso de Internet de cualquiera de ellos, debiendo estos últimos expresar su consentimiento.

Las finalidades de dichas políticas no radica en inmiscuirse en la vida privada de los empleados sino que el empleador pueda ejercer un control no solo de la utilización que hace el empleado de las herramientas de trabajo provistas sino también de su tiempo de trabajo.

Partiendo de esta premisa, y con consideración de que el contrato de trabajo y la relación de trabajo, se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo (con las reformas de la ley 21297 -t.o. 1976, según decreto 390/76- y sus modificaciones posteriores), por las leyes y estatutos profesionales, por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres (artículo 1° LCT), entendemos que todo lo concerniente a la relación entre el trabajador-empleador respecto de la política de confidencialidad y uso de las herramientas de trabajo debe ser regulado de manera especial.

Esto, debido a que, el correo electrónico otorgado a un trabajador como consecuencia de la relación laboral existente, es asimilable a una herramienta más de trabajo que el empleador provee a su empleado.

No puede desconocerse que el uso de esta herramienta, es cada vez mayor y la simplicidad de su técnica y rapidez en la comunicación llevan a cualquier persona a valerse de sus ventajas. Por eso, el tiempo que puede insumir su uso y la lectura de los mensajes recibidos, no deben quedar fuera de la esfera de aplicación de los principios del derecho laboral.

No podemos olvidar tampoco que, si bien la dirección del correo puede incluir el nombre o las iniciales del empleado y se le otorga una clave para su acceso, muchas veces también aparece en esa misma dirección el nombre de la empresa a la cuál esa persona pertenece, comprometiendo por este medio un nombre comercial, por lo que –y únicamente en el aspecto laboral– su acceso no puede ser protegido por esta ley.

Encontramos que el artículo 62 del Régimen de Contrato de Trabajo contempla los derechos y deberes de las partes, estableciendo obligaciones genéricas que las partes deben seguir. Impone un obrar de buena fe, lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador- artículo 63 del mismo cuerpo legal.

A lo dicho, se suman las consiguientes facultades de organización económica y técnica de la empresa –artículo 64 ley citada–, como así también la facultad de dirección, atendiendo a los fines del establecimiento.

Por su parte, el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a las que tenga acceso –artículo 85– del mismo cuerpo citado.

Asimismo, y porque entendemos que el correo electrónico, es hoy una herramienta más de trabajo, no puede olvidarse el derecho de “propiedad” –por así llamarlo– que el empleador tiene sobre esa herramienta que otorga a su empleado, como consecuencia del vínculo que los une. El empleador tiene a su alcance el artículo 70 del LCT que contempla sistemas de controles personales para los trabajadores, destinados a la protección de sus bienes, siempre salvaguardando la dignidad del trabajador, como lo establece la ley. Estos sistemas de controles, en tanto, estén destinados a la totalidad del personal y sean puestos en conocimiento del trabajador y de la autoridad de aplicación –artículo 7 LCT– no pueden ser desconocidos.

El correo electrónico entendido como una herramienta más de trabajo permite a la empleador ejercer su facultad de control por ser un elemento proporcionado para uso laboral. Dicha facultad se vincula con las potestades de organización y dirección de la empresa, y sobre todo, con el ejercicio de propiedad que tiene el empleador sobre las herramientas de trabajo que proporciona a sus empleados. A los fines de armonizar el mismo con el derecho de los trabajadores a la privacidad es indispensable que los empleadores, como ya dijimos, adopten políticas claras que determinen los límites sobre el uso del correo electrónico, y que las mismas sean conocidas y aceptadas por los trabajadores.

De ese modo se podrá alcanzar el justo equilibrio que debe existir en las relaciones laborales, equilibrando la intimidad de los trabajadores con el ejercicio del derecho de propiedad de los empleadores, evitando el abuso y mejorando el ambiente de trabajo.

## **7. Jurisprudencia laboral**

### **7.1 Cuestiones generales**

#### *Concepto de correo electrónico*

- Se entiende por correo informático toda correspondencia, mensaje, archivo, dato u otra información electrónica que se transmite a una o más personas por medio de una red de interconexión entre computadoras. (CNTrab., sala VII, 2003/03/27 –Pereyra, Leandro R. C. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.). DT, 2003-B, 1524, con nota de Martín I. De Virgili; LNL, 2003, fasc. n°8, p. 546; TySS, 2004, p. 22.

### **7.2. Privacidad del correo electrónico**

#### *Tutela constitucional*

- El término “correspondencia” previsto en el art. 18 de la Constitución Nacional resulta abarcativo del correo electrónico –en el caso, se decretó la nulidad de la introducción al proceso de impresiones de los correos electrónicos del trabajador efectuada por el empleador querellante–, a cuyo respecto es aplicable la garantía de la inviolabilidad. (CNCrim. y Correc., sala IV, 2004/11/15 - Redruello, Fabián L. y otros). JA, 2005-II, fasc. n° 10, p. 86.

#### *Prohibición del empleador de leer el correo electrónico*

- La prohibición por parte del empleador de leer los e-mails no es otra cosa que la protección del derecho de privacidad del trabajador, facultad que no comporta un elemento configurador del débito contractual y que, por ello, hace a la indiscutible e impenetrable dignidad y autodeterminación que como sujeto titulariza. (CNCrim. y Correc., sala IV, 2004/11/15 - Redruello, Fabián L. y otros). JA, 2005-II, fasc. n° 10, p. 86.

### **7.3 Derechos y deberes de las partes**

#### *Principios aplicables*

- El correo electrónico es hoy una herramienta más de trabajo y las cuestiones relacionadas con el uso indebido deben analizarse de acuerdo a los derechos y deberes de las partes (art. 62 de la ley de contrato de trabajo), al principio de buena fe (art. 63 de la ley citada) y a la facultad del empleador de realizar los controles personales destinados a la protección de los bienes de la empresa.  
(CNTrab., sala VII, 2003/03/27 - Pereyra, Leandro R. c. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.). DT, 2003-B, 1524,

#### *Política del empleador relativa al uso del correo electrónico*

- Si una empresa no tiene una política clara relativa al uso del correo electrónico, no advirtiéndole al empleado que dicho uso debe ser realizado exclusivamente en función de su actividad laboral, haciéndole conocer el derecho de la compañía a controlar el correcto uso del e-mail, podría crear una falsa expectativa de privacidad.  
(CNTrab., sala VII, 2003/03/27 - Pereyra, Leandro R. c. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.). DT, 2003-B, 1524.
- Si bien resulta indudable que el acceso a un sistema informático y al uso de internet o de intranet provisto por una empresa, posee las características de una herramienta de trabajo en el sentido del art. 84 de la Ley de Contrato de Trabajo, que debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor y no para fines personales, si fue la propia principal quien concedió el uso de tales elementos y asignó una clave personal de acceso, no parece adecuado sostener que pudiera imponerse unilateralmente el uso y las restricciones de aquél sin ninguna advertencia previa que posibilite, en caso de cumplimiento, la aplicación de una sanción de tipo disciplinaria al dependiente que las infringiera.  
(CNTrab., sala X, 2005/06/10 - Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A.). Expediente n° 6264/04.
- El acceso a un sistema informático y al uso de Internet que provee la empresa posee, conforme el art. 84 de la L.C.T., las características de una herramienta de trabajo, la cual debe ser utilizada para el cumplimiento de las tareas designadas y no para fines personales. Pero si fue la propia principal quien concedió el acceso a un sistema informático y el uso de internet o Intranet, como así también la asignación de una clave personal de acceso al actor, no parece adecuado sostener que pudieran imponerse unilateralmente las restricciones al trabajador sin ninguna advertencia previa que posibilite, en caso de incumplimiento de esta última, la aplicación de alguna sanción de tipo disciplinaria al dependiente que las infringiera (ver entre otras SD del registro de esta Sala X in re "Zilberberg, Gustavo A. C. Total Austral S.A.", del 10/6/05".  
(CNTrab., Sala X, 25/09/2008 – Lopez, Marcela Edith c. Concord Consumer Communication Research Development S.A.)

#### *Revisión por el empleador de la cuenta de correo electrónico*

- El empleador que proveyó a su dependiente el servicio de correo electrónico concediéndole una clave personal de acceso no puede revisar la cuenta sin que el empleado esté presente, o brinde su consentimiento, o se le haya comunicado el propósito y la necesidad de la apertura o exista algún peligro grave e inminente en relación al sistema informático.  
(CNTrab., sala X, 2003/11/17 - Villarruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A.). LA LEY, 2004-C, 455; DJ, 2004-1-1006.

### **7.4. Despido sin justa causa**

#### *Acceso a internet. Configuración de la computadora por el trabajador*

- Resulta irrelevante para valorar si el despido fue justificado la circunstancia de que la computadora asignada por el empleador al trabajador para realizar sus tareas de vendedor no estaba originariamente configurada para acceder a internet y que, no obstante ello, el dependiente la configuró para tal propósito, pues el acceso a internet no fue invocado por la empresa en su comunicación rescisoria.  
(CNTrab., sala III, 2003/09/30 - Enriquez, Diego D. c. Hellerman Tyton S. R. L.). Causa n° 26.872/01.

### *Navegar por internet durante la jornada laboral*

- La conducta del trabajador consistente en navegar por internet durante la jornada laboral no configura un incumplimiento de entidad suficiente como para justificar un despido, máxime cuando se trata de un dependiente que carece de antecedentes disciplinarios (CNTrab., sala VIII, 2004/06/30 - Guilhem, Gastón D. c. Netpro S.A.). LA LEY, 20/07/2004, p. 7; DJ, 2004-2-995 - IMP, 2004-17, p. 160; LNL, 2004, fasc. n° 18, p. 1304; TySS, 2004, p. 613.

### *Uso del correo electrónico provisto por el empleador para fines personales*

#### *Conducta negligente. Desatención de los clientes del empleador*

- La conducta negligente del trabajador consistente en usar la red informática de la empleadora para su beneficio particular y desatender a los clientes de ésta -lo que habría originado la pérdida de confianza por parte de la empresa-, cae generalmente en la órbita del fuero íntimo del empleador y debe admitírsela como fuertemente influenciada en lo subjetivo por el personal sentir del afectado; por tanto, para ser admitida como basamento de decisión rupturista, debe alcanzar para exceder de la mentada intimidad para que pueda ser analizada por aquél que le corresponde valorarla. (CNTrab., sala VII, 2003/03/27 - Pereyra, Leandro R. c. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.). DT, 2003-B, 1524.

#### *Perjuicio en términos de productividad o rendimiento. Inexistencia*

- Es inadmisibles el despido si no se ha invocado ni acreditado que el hecho de que la dependiente redactara y enviara ciertos mail haya producido perjuicio a la empresa en términos de productividad o rendimiento de aquélla o de las compañeras con quienes supuestamente se comunicara, ni que tales envíos hayan incrementado el costo operativo de la entidad. (CNTrab., sala III, 2005/02/21 - Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.). LA LEY, 2005-C, p. 312; JA, 2005-II, fasc. n° 8, p. 94; LNL, 2005, fasc. n° 10, p. 810; TySS, 2005, p. 337.

### *Proporción irrelevante de correos electrónicos enviados por el trabajador*

- Resulta irrelevante para justificar el despido la proporción de correos electrónicos enviados por el trabajador, y que no tendrían relación con sus tareas de vendedor (entre 10 y 15%), si no se ha determinado cuántos de ellos corresponden a comunicaciones enviadas por el dependiente. (CNTrab., sala III, 2003/09/30 - Enriquez, Diego D. c. Hellerman Tyton S. R. L.). Causa n° 26.872/01.

### *Supuesta instalación de una línea de internet en beneficio del trabajador*

- 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 del 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, 2003/03/27 - Pereyra, Leandro R. c. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.). DT, 2003-B, 1524, con nota de Martín I. De Virgiliis; LNL, 2003, fasc. n° 8, p. 546; TySS, 2004, p. 22.

### *Tráfico de material pornográfico*

- El tráfico informático de material pornográfico en el horario y lugar de trabajo no constituye una injuria de entidad tal que torne procedente el despido del trabajador implicado, toda vez que, ante la ausencia de sanciones previas, es evidente la falta de proporcionalidad entre la sanción aplicada y la falta cometida, correspondiendo en este supuesto la suspensión del trabajador por causas disciplinarias en virtud de la prohibición expresa de la empresa en cuanto a la conducta asumida por aquél. (CNTrab., sala I, 2003/04/10 - Uhrin, Jorge A. c. Bayer Argentina S.A.). LA LEY, 2003-E, 391; DT, 2003-B, 1398.
- En la comunicación rescisoria de la relación laboral con fundamento en que el trabajador envió mensajes de correo electrónico de contenido pornográfico, no resulta fehaciente la acreditación de las razones que justificaron

dicha medida si no se señaló prueba asertiva alguna respecto a que el dependiente fue quien envió el correo individualizado por la empresa (CNTrab., sala III, 2003/08/29 - B. M. c. SGS Société Générale de Surveillance S. S.). DLE, n   225, mayo/04, t. XVIII, p. 449.

*Inexistencia de reglamento o normas para su utilización y omisión de advertencia  
previa sobre el correcto uso de las herramientas laborales*

- 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, 2003/03/27 - Pereyra, Leandro R. c. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.). DT, 2003-B, 1524, con nota de Martín I. De Virgiliis; LNL, 2003, fasc. n   8, p. 546; TySS, 2004, p. 22.
- Debe acogerse la demanda promovida por un trabajador que fue despedido por haber usado el correo electrónico para fines personales, no habiéndosele imputado dispendio del tiempo laboral, sino el volumen del material y su contenido -en el caso, de carácter pornográfico-, pues no se le dio la oportunidad de rectificar su comportamiento, aguard  ndose en silencio el transcurso del tiempo para que se configurase o agravase la injuria, con omisión de toda advertencia sobre el uso correcto del servicio, en tanto ello atenta contra el principio de buena fe que manda actuar con claridad teniendo en miras la subsistencia del vínculo y no su disolución. (CNTrab., sala X, 2003/11/17 - Villarruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A.). LA LEY, 2004-C, p. 455; DJ, 2004-1-1006.
- 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) (Adla, XXXVI-B, 1175), si no tenía antecedentes disciplinarios ni existía reglamento alguno sobre el uso de las herramientas laborales, considerando que la conces  n de una clave personal de acceso permite inferir que existía cierta expectativa de privacidad en cuanto al uso del correo electrónico. (CNTrab., sala X, 2003/11/17 - Villarruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A.). LA LEY, 2004-C, 455; DJ, 2004-1, 1006.
- 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 por parte de ésta. (CNTrab., sala III, 2005/02/21 - Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.). LA LEY, 2005-C, p. 312; JA, 2005-II, fasc. n   8, p. 94; LNL, 2005, fasc. n   10, p. 810; TySS, 2005, p. 337.
- No reviste entidad suficiente para justificar el despido la invocada utilización del sistema informático para fines personales y extralaborales, si la implementación de una política para impedir que los trabajadores ingresen a determinados sitios de Internet se ejecut   con posterioridad al despido del trabajador, entregando a los dependientes un instructivo respecto del cual se les hizo firmar la constancia de recepción. (CNTrab., sala X, 2005/06/10 - Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A.). Expediente n   6264/04.
- Resulta excesivo e injustificado el despido del trabajador por la causal de utilización del sistema informático para fines personales y extralaborales, si la implementación de una política de control de Internet y de intranet por parte del empleador, para impedir a los dependientes la utilización del sistema para los fines mencionados, se habría llevado a cabo con posterioridad al despido del trabajador. (CNTrab., sala X, 2005/06/10 - Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A.). Expediente n   6264/04.
- Resulta fue entregado ningún material relativo a política ni seguridad informática ni fue notificado de ningún código de   tica informática de la empresa. (CNTrab., sala X, 2005/06/10 - Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A.). Expediente n   6264/04.

*Utilización abusiva de las facultades sancionatorias por el empleador*

- Es improcedente el despido dispuesto, entre otras causales, 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 imputa, aun 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, 2003/08/23 - Giménez, Victoria c. Crear Sistemas S. A. y otro). TySS, 2004, p. 40.

#### *Violación de la obligación del empleador de obrar de buena fe*

- El empleador que proveyó a su dependiente el servicio de correo electrónico concediéndole una clave personal de acceso no puede justificar el despido por el hecho de su uso para fines personales, agravándose por el volumen del material y su contenido –en el caso, de carácter pornográfico–, si procedió a revisar la cuenta sin que el empleado estuviera presente, ni brindara su consentimiento, ni se le hubiera comunicado el propósito y la necesidad de la apertura o existiera algún peligro grave e inminente en relación al sistema informático.

(CNTrab., sala X, 2003/11/17 - Villarruel, Roxana I. c. Vestiditos S.A.). LA LEY, 2004-C, p. 455; DJ, 2004-1, p. 1006.

### **7.5 Correo electrónico con expresiones que implican una falta de respeto a personal superior y del entorno laboral**

#### *Despido arbitrario*

- El despido del trabajador resulta arbitrario si en la notificación del mismo no se precisan cuáles serían las comunicaciones enviadas por la dependiente mediante el correo electrónico de la empresa que no estarían relacionados con el trabajo, y contendrían expresiones que implicasen una falta de respeto a personal superior que no se individualiza, ni se indica la fecha en que tales correos habrían sido enviados.

(CNTrab., sala III, 2005/02/21 - Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.). LA LEY, 2005-C, 312; JA, 2005-II, fasc. n° 8, p. 94; LNL, 2005, fasc. n° 10, p. 810; TySS, 2005, p. 337.

#### *Expresiones burlescas o disvaliosas*

#### *Afectación del derecho a la privacidad. Violación de correspondencia*

- Si los destinatarios de los comentarios irrespetuosos contenidos en un correo electrónico y atribuidos a la trabajadora despedida tomaron conocimiento de ellos por otro correo electrónico enviado al sector de la empresa a la que pertenecían, no resulta un detalle menor la determinación del remitente de la última comunicación ni el modo en que se habría obtenido el texto de los correos atribuidos a la trabajadora despedida -que a la fecha se encontraba de vacaciones-, ya que bien podría haber sido violada su correspondencia.

(CNTrab., sala III, 2005/02/21 - Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.). LA LEY, 2005-C, 312; JA, 2005-II, fasc. n° 8, p. 94; LNL, 2005, fasc. n° 10, p. 810; TySS, 2005, p. 337.

#### *Expresiones no destinadas a ser conocidas por los supuestos ofendidos*

- Es injustificable el despido de la trabajadora, pues si bien podría considerarse éticamente reprochable que un empleado haga a otro, a través del correo electrónico, comentarios disvaliosos acerca de un tercero, ello no es suficiente para entender que lo haya ofendido intencionalmente, si aquella manifestación no estaba destinada a ser conocida por aquél.

(CNTrab., sala III, 2005/02/21 - Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.). LA LEY, 2005-C, 312; JA, 2005-II, fasc. n° 8, p. 94; LNL, 2005, fasc. n° 10, p. 810; TySS, 2005, p. 337.

#### *Gravedad insuficiente para justificar el despido*

- Es injustificable el despido de la trabajadora, pues si bien las comunicaciones enviadas mediante el correo electrónico contienen expresiones que podrían calificarse de burlescas respecto de algunos compañeros de trabajo y de personas del entorno laboral, no cabe reconocer a tales manifestaciones gravedad suficiente, en especial cuando la trabajadora no dirigió ninguna de las comunicaciones a las personas presuntamente afectadas.

(CNTrab., sala III, 2005/02/21 - Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.). LA LEY, 2005-C, 312; JA, 2005-II, fasc. n° 8, p. 94; LNL, 2005, fasc. n° 10, p. 810; TySS, 2005, p. 337.

## **7.6. Despido por justa causa**

### *Desarrollo de un sitio de internet ajeno al empleador*

- No obstante las buenas calificaciones y el excelente concepto tenido de un trabajador por los resultados obtenidos en el desempeño de su tarea, la distracción de parte del tiempo de la jornada laboral en tareas ajenas a su débito -en el caso, contribución al desarrollo de un sitio de Internet ajeno al empleador- y la utilización en forma impropia de un medio de comunicación provisto por el principal -correo electrónico- configuran causales de despido justificado que eximen de toda responsabilidad a este último.  
(CNTrab., sala X, 2003/08/13 - García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.). LA LEY, 2003-E, p. 926; TySS, 2004, p. 29.

### *Uso del correo electrónico provisto por el empleador para esparcimiento, fines personales o tareas paralelas a las del ámbito laboral*

- El correo electrónico provisto por el empleador no está destinado al esparcimiento ni puede utilizarse solapadamente para tareas paralelas a las del ámbito laboral -en el caso, se tuvo por justificado un despido fundado en la infracción a esta regla-, ya que es provisto para facilitar el cumplimiento del objeto del contrato de trabajo y, en última instancia, para alguna comunicación personal urgente.  
(CNTrab., sala X, 2003/08/13 - García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.). LA LEY, 2003-E, 926; TySS, 2004, p. 29.
- 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 su prestación de buena fe y obrar con criterios de colaboración, solidaridad y fidelidad -arts. 21, 62, 63, 84 y 85, ley de contrato de trabajo 20.744 (Adla, XXXIV-D, 3207; XXXVI-B, 1175)-. (CNTrab., sala X, 2003/08/13 - García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.). LA LEY, 2003-E, 926; TySS, 2004, p. 29.
- Está justificado el despido de la trabajadora que pese a su excelente desempeño -ocupaba un cargo gerencial- y que había sido contratada por tiempo y no por rendimiento, distrajo parte de ese tiempo en tareas ajenas y utilizó en forma impropia un medio de comunicación que le brindaba la empresa, el correo electrónico.  
(CNTrab., sala X, 2003/08/13 - García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.). LA LEY, 2003-E, p. 926; TySS, 2004, p. 29.

## **7.7 Prueba documental**

### *Consentimiento del trabajador a la revisión del contenido de su casilla personal*

- Cabe entender que el trabajador despedido por utilizar en forma impropia el correo electrónico provisto por el empleador prestó consentimiento a la revisión del contenido de su casilla personal y brindó voluntariamente la pertinente contraseña, siendo los textos obrantes en el expediente soporte papel exacto de los que fueron visualizados en soporte electrónico por el escribano que constató el contenido de la casilla, si el trabajador no redarguyó de falsedad el acta labrada por el notario ni objetó las manifestaciones vertidas por éste durante el juicio.  
(CNTrab., sala X, 2003/08/13 - García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.). LA LEY, 2003-E, p. 926; TySS, 2004, p. 29.

### *Redargución de falsedad*

- No obstante la extorsión alegada por la dependiente, cabe entender que la prueba se obtuvo de modo legítimo si la trabajadora no redarguyó de falsedad el acta notarial de la que surge que proporcionó libremente su clave personal de acceso a la casilla personal de correo electrónico de la empresa, y su conformidad para la apertura del mismo al escribano público.  
(CNTrab., sala X, 2003/08/13 - García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.). LA LEY, 2003-E, p. 926; TySS, 2004, p. 29.

- Para cuestionar la falsedad del instrumento público en lo que se refiere al consentimiento de la dependiente para acceder a su casilla personal de correo electrónico informando su contraseña, la vía adecuada es el juicio ordinario de redargución de falsedad con intervención del escribano como parte.

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

## 8. Control empresarial sobre los e-mail de los dependientes

En la práctica empresarial se materializa, actualmente, incluir en la documentación que el trabajador suscribe a su ingreso, documentos en los que se le notifica la política de la empresa en este aspecto en particular. Estos documentos aludidos, generalmente, poseen cláusulas del siguiente estilo: que la empresa se reserva el derecho de acceder y controlar todos los mensajes de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores en los equipos de la empresa; que se encuentra prohibida la divulgación de informaciones confidenciales de la empresa, y en especial el ingreso de tales informaciones en sitios no seguros de la red Internet; que se prohíbe el envío de mails sin motivos laborales, entre otras cláusulas de igual tenor.

Ley de Contrato de Trabajo alude al tema ya que los arts. 70, 71 y 72 referidos a controles que el empleador puede efectuar sobre el trabajador no se refieren a este supuesto analizado (monitoreo del mail) sino que se trata más bien de salvaguardar los bienes de la empresa misma, controlando el ingreso y egreso del lugar de trabajo.

Sin perjuicio de ello, hasta tanto no se dicte una normativa específica al respecto, las cuestiones deben resolverse en base a las normas vigentes: La Ley de Contrato de Trabajo.

Siguiendo a Grisolia, y en cuanto al derecho a la intimidad del trabajador en el trabajo “no debe perderse de vista que en el ámbito laboral coexisten, por un lado, el derecho del empleador a ejercer cualquier industria lícita y, por otro, los derechos que como ser humano corresponden al trabajador. Por ello, cualquier abordaje debe efectuarse intentando armonizar los derechos de unos y otros, y para ello resulta de suma utilidad los principios generales del derecho del trabajo”.

El empleador, conforme a las facultades de organización y dirección; y, en función del deber de colaboración y solidaridad que tienen las partes integrantes del contrato de trabajo, puede válidamente decidir que el correo electrónico, herramienta que él le provee al trabajador, debe ser usada para fines exclusivamente laborales.

Esa decisión deberá tener como destinatarios a todos los empleados.

El empleado que utiliza el correo electrónico de la empresa para remisión de mensajes privados y ajenos a motivos laborales en horario laboral, sin conocimiento ni autorización del empleador y con conciencia de la prohibición expresa de utilizar dicho medio de comunicación, para fines particulares, infringe el deber de buena fe.

En cumplimiento de las exigencias del art. 71 de la LCT, el empleador deberá poner en conocimiento de la autoridad de aplicación que es su voluntad chequear el correo electrónico de sus empleados, confirmar que a éstos se les ha comunicado fehacientemente esa posibilidad y cuáles son los medios y la forma a través de los cuales efectuará dicho control.

## CAPÍTULO IV

### LA NUEVA REGULACIÓN PENAL

#### 1. LEY 26.388 (Ley de delitos informáticos -LDI-)

La ley de delitos informáticos tendrá consecuencias directas en la vida diaria de las empresas. La norma busca proteger la privacidad del correo electrónico, pero obligará a las compañías a establecer y publicar reglas internas para el uso de las herramientas y aplicaciones tecnológicas basadas en Internet.

La ley cumple una vieja deuda pendiente: la actualización del código penal, de comienzos del siglo pasado, a la altura de las nuevas tecnologías.

La norma establece que el acceso indebido a un correo electrónico o a un sistema o dato informático es un delito castigado por el Código Penal, con penas excarcelables que oscilan entre los 15 días a seis meses de prisión.

La LDI, sustituye el art. 153 del CP, por el siguiente: *"Será reprimido con prisión de quince (15) días a seis (6) meses el que abriere o accediere indebidamente a una comunicación electrónica, una carta, un pliego cerrado, un despacho telegráfico, telefónico o de otra naturaleza, que no le esté dirigido; o se apoderare indebidamente de una comunicación electrónica, una carta, un pliego, un despacho u otro papel privado, aunque no esté cerrado; o indebidamente suprimiere o desviare de su destino una correspondencia o una comunicación electrónica que no le esté dirigida..."*

La sanción de esta ley, volvió a colocar en el centro de la escena un interrogante clave: ¿Es legítimo que las empresas, para preservar la confidencialidad de su información, accedan y controlen los mails corporativos de sus empleados?

Los especialistas sostienen que uno de los activos más preciados de las empresas son sus intangibles. Valiosos bienes como patentes y diseños de invención, en muchas oportunidades, son vulnerados por "empleados infieles" quienes lucran traficando con esa información.

En este contexto las empresas, en procura de proteger su información sensible, extreman los recaudos y llegan a monitorear los datos enviados por sus empleados a través de los correos electrónicos.

Sin embargo, esta facultad de control genera en muchas ocasiones conflictos legales, ya que los empleados argumentan que, al revisar sus mails, la empresa, como ya dijimos, vulnera su esfera de intimidad y privacidad.

Como regla general podríamos decir que, el empleador tiene prohibido el acceso a los e-mails del trabajador.

Nuestros tribunales penales vienen diciendo que "...el empleador tiene prohibido, en principio, leer e-mail enviados o recibidos por sus empleados. El contenido de tal prohibición no es otro que la violación del derecho a la privacidad del trabajador, facultad que no comporta un elemento configurativo del débito contractual y que, por ello, hace a la indiscutible e impenetrable dignidad y autodeterminación que como sujeto titulariza..." (CNCyC, Sala IV, causa 25065 "Redruello", 15/112004).

En cambio, el derecho a la intimidad no puede ser considerado absolutamente ilimitado. Imperativos de interés público pueden hacer que la jurisprudencia autorice determinadas entradas en el ámbito de la intimidad que podrían ser reputados legítimos.

En tal sentido, podrían existir circunstancias especiales, donde será legítima la intromisión del empleador en los e-mails privados o laborales del trabajador, por lo que las pruebas que se obtengan en consecuencia serán legítimas.

Tales son los casos de flagrancia, urgencia, legítima defensa, estado necesidad, permiso del trabajador, entre otros motivos.

La flagrancia, urgencia y peligro de pérdida de prueba se dan en el supuesto en el que se sospecha del empleado de la comisión de un delito.

Bidart Campos, en un comentario al fallo "Guzmán", (en el Derecho, 140-599-), sostiene que si la comunicación del empleado no tenía un fin privado sino más bien comercial, realizada desde el trabajo y a través de un medio de comunicación (herramienta de trabajo según la Ley de Contrato de Trabajo) que naturalmente tiene un destino laboral. En este caso se podrá concluir que si la empresa accede a las comunicaciones de su empleado podrá estar obrando en legítima defensa excluyente de antijuricidad.

Otro caso sería el "permiso del trabajador" en donde el trabajador suscribe con la empresa un código de ética o manual de cumplimiento de controles de vigilancia y seguridad de comunicación laboral (2). En la <sup>2</sup> actualidad, cada vez es más frecuente que se suscriban este tipo de documentos al inicio de la relación laboral, donde el empleado

<sup>2</sup> ( Ver Anexo: "Empresas multinacionales que disponen de Código de Ética).

presta conformidad, entre otras cosas, para la casilla de e-mail laboral (no privada), que se le asigna como herramienta de trabajo, pueda ser controlada y vigilada por el departamento de sistemas de la empresa, cuando así se justifique.

Jurídicamente, en tales supuestos se podría argumentar que no existe violación a la intimidad, ya que expresamente una de las partes en la comunicación ha dado su consentimiento previo para el acceso. De este modo, se podrá interpretar que el trabajador amplía, voluntariamente, su ámbito de privacidad sobre sus e-mails laborales a favor de la empresa.

Sin embargo, no debemos incluir en este supuesto los e-mails privados, que, dado a su conformación técnica deben gozar de mayor protección constitucional.

Por tal motivo, salvo casos de urgencia o flagrancia en los que entran en juego el estado de necesidad, la legítima de defensa o cualquier otra “justa causa”, el empleador tiene prohibido acceder al e-mail del empleado; más aún si se trata de un correo electrónico privado donde se requiera de clave y código de seguridad para su acceso. En esos casos, su utilización como elemento de prueba en un proceso judicial podrá ser nulo.

La situación se torna más compleja aún teniendo en cuenta la sanción de la LDI, que arroja un nuevo ingrediente a la cuestión. Sucede que esta norma reprime el acceso indebido a las comunicaciones electrónicas, entre las que, obviamente, se encuentran los mails.

Dentro de este contexto, y analizando el marco normativo, los expertos señalan que están en pugna dos derechos: por un lado, el resguardo de la privacidad de las comunicaciones de los trabajadores y, por el otro, la facultad de control que tienen las compañías respecto de la información corporativa.

Frente a ello, y teniendo en cuenta las consecuencias y eventuales reclamos que pudieran derivarse de un control indebido o excesivo por parte de los empleadores, los expertos recomiendan que las empresas implementen una clara política de privacidad.

Pablo Palazzi, argumentó que luego de la reciente sanción de la ley de delitos informáticos las compañías deberán ser cuidadosas en el uso que hagan de la tecnología, ya que a partir de esa ley es delito interceptar un correo electrónico sin permiso. “Por eso, las empresas deberán tener en práctica y comunicar internamente una adecuada política de privacidad que, en forma clara y definida, informe a sus empleados cuáles son los límites en el uso de las herramientas de la empresa y cuáles son las consecuencias” Recalcó que si se adoptan estas previsiones y se comunican estas circunstancias al empleado, la empresa estará legitimada para realizar esos controles.

Diego Carbone, consideró que si las empresas obtienen las autorizaciones respectivas de los empleados, quedará a salvo de posteriores reclamos judiciales por parte de éstos. “El trabajador puede autorizar una intrusión a su ámbito de reserva. De ese modo, si el empleador cuenta con autorización escrita para que se le monitoree su correo electrónico, no habrá acceso ilegítimo ni violación a la privacidad y mucho menos la comisión de un delito. Esa autorización debe ser expresa y escrita –puede ser volcada en el contrato de trabajo – no debiendo interpretarla concedida en caso de silencio, ni frente a una tecnología que de por sí no genere expectativa de privacidad. Sin embargo, el uso indebido no autoriza directamente el despido. Parte de la jurisprudencia entiende que resulta necesario previamente la imposición de otras sanciones y apercibimientos.

Ricardo Sáenz, Fiscal de la Cámara en lo Criminal y Correccional, dijo que la jurisprudencia se encuentra dividida respecto al criterio a adoptar en el caso de la revisión o control de los mails corporativos.

La sanción de la LDI es reciente y aún no existen pronunciamientos concretos que hayan fijado algún criterio respecto de si el control por parte del empleador de los mails de sus trabajadores resulta indebido, y en su caso, un delito.

Sin embargo, y desde otro ángulo, la cuestión ha sido resuelta por la justicia laboral, quien fijó determinadas pautas respecto de cómo, cuánto y en qué circunstancias pueden revisarse los correos electrónicos de los empleados.

## 2. Jurisprudencia penal

### *\* Nulidad por apertura del correo laboral sin orden de Juez*

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal, en los autos “Abreu, Carlos Alejandro s/ nulidad. Causa n° 35.369, sentencia de fecha 9 de octubre de 2008, confirmó la nulidad del acta en la cual se documenta el acceso por parte de la empresa empleadora al correo electrónico personal del imputado (trabajador) por violentar el ámbito de la privacidad. Para el Tribunal es indiferente que tales correos electrónicos hayan sido remitidos al servidor de la empresa. La decisión, que coincide con otras dos dictadas por el mismo tribunal, pone en duda las facultades del empleador en revisar el correo electrónico laboral, salvo orden de juez.

En el fallo, la querella recurrió el auto del incidente por el que se declaró la nulidad del acta glosada en los autos principales y, en consecuencia, se dispuso el sobreseimiento de Carlos Alejandro Abreu.

El tribunal principia exponer que a partir de sus características propias, el correo electrónico goza de una protección de la privacidad más acentuada que la clásica vía postal, desde que para su funcionamiento y utilización se requiere indispensablemente de un prestador del servicio, el nombre del usuario y clave de accesos destinados, sin duda, a impedir que terceros extraños se entrometan en los datos y contenidos que se emiten y reciben (de la Cámara citada, Sala VI, causa "Lanata, Jorge, del 4/3/99, y de la Sala VII, causa n° 33.649, "Falik, Flavia", del 7/4/08).

Sostiene que, en función de los preceptos constitucionales emanados de los arts. 18 y 19 de la Constitución Nacional, y probanzas de autos, se transgredió el ámbito de su privacidad con la consecuente afectación de su dignidad y autodeterminación.

Asimismo que, la protección encuentra andamio en las previsiones contenidas en los instrumentos de derechos humanos relativos al derecho de toda persona a la vida privada y la inviolabilidad de la correspondencia (art. 75, inciso 22, de nuestra Constitución Nacional) con arreglo a lo establecido en el art. X de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; art. XII de la Declaración Universal de Derechos Humanos; art. 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y art. 11.1 y 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (causa n° 31.743, *Robles, Fernando y otros*, del 6 de julio de 2007).

En ese mismo orden también se ha puntualizado que "la libertad de comunicación es puesta en peligro no sólo cuando se interfiere o vigila la comunicación misma (momento de la recolección de datos) sino también cuando estos datos obtenidos son utilizados para algún fin (momento de la utilización), y también cuando estos datos se conservan u organizan para algún uso futuro (momento de la conservación, almacenamiento o tratamiento de datos)..." (García, Luis, "La vigilancia de las telecomunicaciones interpersonales según la jurisprudencia elaborada en torno al Código Penal de la Nación", en *Garantías constitucionales en la investigación penal. Un estudio crítico de la Jurisprudencia*, Plazas, Florencia G. Y Hazan, Luciano A. Compiladores, Editores del Puerto. Buenos Aires, 2006, pág. 310).

Concluye que, en el particular caso, no existe duda de que la correspondencia estaba emitida y destinada al imputado Abreu, cuya intimidad invadió un particular mediante un método no legitimado por el Estado, único órgano autorizado a proceder excepcionalmente y en los casos reglados taxativamente en la legislación, a promover actos de coerción en aras de proteger el bien común; con ello resuelve confirmar la sentencia apelada.

## CAPÍTULO V

### REGULACIÓN LEGAL INTERNACIONAL

#### 1. Normativa en el derecho extranjero acerca del monitoreo laboral del e-mail

##### *a) Estados Unidos de América*

La legislación estadounidense actual autoriza a los empresarios la vigilancia electrónica rutinaria, permitiendo incluso que los mismos no informen sobre su política de vigilancia.

Estados Unidos cuenta con dos leyes de protección: **The Federal Wiretapping Act** y **Electronic Communications Privacy Act** de 1986. Esta última prohíbe la interceptación de comunicaciones electrónicas. Sin embargo contiene 3 excepciones a sus prohibiciones:

- la excepción del proveedor.
- la excepción del curso corriente del negocio.
- la excepción dada por el consentimiento.

La excepción del proveedor (sección 2511 (2)(a)(1)) permite que los proveedores de red intercepten, divulguen o utilicen el correo electrónico de los empleados, durante el curso corriente del negocio, o si es necesario por el rendimiento del servicio o por los derechos de propiedad de la compañía.

En conclusión, se permite también la interceptación del correo electrónico por parte del empleador, cuando se obtiene el consentimiento previo del trabajador o cuando la misma es motivada por la actividad de la empresa.

Por ejemplo, la necesidad podría provenir de proteger el sistema contra fallas de seguridad, prevenir el acceso a secretos comerciales o para mantener el sistema.

Al respecto se considera al empleador como proveedor, cuando el mismo mantiene sus propias redes de ordenadores.

La mayoría de los sistemas, permite técnicamente al administrador y a cualquiera autorizado por la empresa el acceso ilimitado a todo correo electrónico y a guardar los mismos en su sistema.

Cualquier información puesta en estos sistemas, se guarda instantáneamente, teniendo la empresa acceso a todos los datos e información puestos en el sistema informático o enviados por el correo electrónico.

Ni la **Federal Wiretapping Act** ni la **Electronic Communications Privacy Act**, se refieren específicamente al correo electrónico, pero las cortes han interpretado que el correo electrónico queda contenido dentro de la definición de comunicación electrónica.

Muchos Estados han adoptado leyes similares a la ley federal que protege los derechos individuales de privacidad en la comunicación electrónica.

Maryland y Florida, requieren el consentimiento de ambas partes antes de que el empleador pueda vigilar el correo electrónico.

Nebraska, permite que los empleadores intercepten el correo electrónico en el curso del negocio.

Existe una nueva propuesta: la **Notice of Electronic Monitoring Act**, que exigiría a las empresas el previo aviso a los empleados, antes de vigilar las comunicaciones electrónicas.

La jurisprudencia americana ha resuelto la cuestión en la mayoría de los casos a favor de las empresas.

Bajo la Ley Federal citada, es ilegal interceptar y divulgar comunicaciones electrónicas, excepto en ciertas situaciones. Se exceptúa a los empleadores de esta regla general mientras estén utilizando un sistema de intercomunicación propio de la oficina, en el curso ordinario de su actividad empresarial. La empresa puede creer que la información confidencial de su propiedad se está divulgando vía comunicaciones electrónicas.

Así se resolvió en el caso **Restuccia v. Burk Technology Inc.** La corte de Massachusetts no encontró violación de la ley de interceptación de teléfonos del Estado, donde el sistema de resguardo del ordenador guardó automáticamente las copias de todos los e mails. Es una interceptación permitida, puesto que las empresas tienen interés legítimo en guardar la información de sus ficheros de respaldo del ordenador. Sin embargo la corte resolvió condenar a los demandados por violación de la privacidad, dado que los empleados desconocían que los supervisores podían tener acceso a su correo electrónico. La empresa podría haber ganado el pleito de haber dado a conocer previamente su política de control.

En el caso **SMYth v. Pillsbury Company** ( c.a. n° 95-5712) resuelto por la Corte Federal de Pensilvania el 18 de enero de 1996, se sostuvo que el demandante no tenía ninguna expectativa razonable de privacidad al usar el sistema de

e mail de la compañía. La Corte precisó que el interés de la compañía en la prevención de mensajes con contenidos inadecuados, así como el control de la productividad del trabajador sobre su sistema de correo electrónico, compensa cualquier interés de privacidad que el empleado pudiera temer, aún cuando el empleador haya asegurado que las comunicaciones por e mail eran confidenciales, como en el caso de autos.

En el caso **Bonita P. Bourke v. Nissan Motor Corporation** (1993), el Tribunal de Apelaciones de California resolvió que la revisión de correo electrónico por parte del empleador, no constituyó invasión del derecho de la privacidad por haber sido notificado el demandante de la política de la empresa de restringir el uso del correo electrónico y su control.

En el caso **Steve Jackson Games Inc v. United States** (1994), se determinó que la comunicación electrónica puede ser interceptada solamente cuando está en tránsito y no cuando está ya almacenada. Por lo tanto la Corte resolvió que no existió interceptación de *email* cuando el servicio secreto secuestró un ordenador que contenía mensajes de correo electrónico almacenados en su disco duro (es decir que, para violar el correo electrónico la empresa tendría que interceptar el mensaje mientras la transmisión del mismo se esté realizando).

Igual razonamiento se aplicó en la causa *Unites States v. Reyes* (1996). La Corte entendió que presionar el botón en un programador para tener acceso a su memoria no constituye "interceptación". En el caso *Egle Investment Systems Corporation v. Einar Tamm* (2001) el 22 de mayo de 2001, la Corte de Massachussets rechazó la demanda interpuesta por el empleado, quien alegó invasión al derecho de la intimidad amparado en la *Federal Wiretapping Act* y la *Electronic Communications Interception Act*, por entender que la ley solo prohíbe la interceptación de la comunicación electrónica durante la transmisión.

Las Cortes de varias jurisdicciones de los Estados Unidos han resuelto que el empleado no tiene expectativa razonable de intimidad en la comunicación del correo electrónico hecha voluntariamente sobre un sistema de correo provisto por la compañía.

En **Mclaren, Jr. v. Microsoft Corp.** (1999) se discutió la invasión de la privacidad alegada por el demandante, empleado de Microsoft, quien acusó a esta empresa por haber accedido a sus carpetas personales de correo electrónico. Alegó McLaren que tenía una expectativa de privacidad basada en que la empresa permitió que él tuviera un *password* para ingresar a sus carpetas personales. La corte de Texas, en fecha 28 de mayo de 1999, rechazó la demanda, indicando que el ordenador había sido proporcionado por la compañía, por lo tanto el demandante no tenía ninguna expectativa razonable de privacidad y continuó diciendo que la compañía tenía interés en investigar y prevenir el uso inadecuado del e mail.

### ***b) Gran Bretaña***

La **Regulation of Investigatory Powers Act 2.000**, entró en vigencia el 24 de octubre del 2000 y permite la apertura de los correos electrónicos de los trabajadores para combatir el uso no autorizado de los sistemas de la empresa.

**Lawful Business Practice Regulations** entró en vigencia al mismo tiempo que la *Regulation of Investigatory Powers Act* y autoriza a monitorear o grabar comunicaciones para los siguientes propósitos:

- guardar datos de hechos relevantes para la empresa;
- controlar que el negocio se está cumpliendo con la regulación o reglas propias o con las instrucciones dadas por el empleador;
- para controlar la calidad o entrenamiento del personal;
- para prevenir o detectar un crimen;
- para investigar o detectar un uso no autorizado de su sistema de telecomunicaciones;
- para asegurarse el efectivo funcionamiento del sistema.

La **Human Rights Act 1998** entró en vigencia el 1 de octubre de 2000 y estatuye que todo individuo tiene derecho a la privacidad. Aun no ha quedado claro qué efecto tiene esta ley en los derechos de los trabajadores empleados por un empresario privado, toda vez que éste último está amparado en la *Regulation of Investigatory Powers Act*. y por tanto puede continuar abriendo el correo electrónico del empleado. Se ha sugerido que a fin de cumplir con ambas regulaciones, los empleadores deberían considerar construir cyber-café donde los empleados puedan enviar y recibir correo electrónico durante los descansos laborales.

### ***c) Francia***

La justicia francesa ha determinado que las cuentas de correo electrónico del trabajo están amparadas por el secreto de correspondencia.

En el caso **Tareg Al Baho, Ministere Public / Françoise V, Merc F et Hans H** el Tribunal Correccional de París condenó a los demandados (directivos de la Escuela Superior de Física y Química Industrial de París) por violación del secreto de la correspondencia. Los demandados interceptaron el correo electrónico del demandante, porque sospechaban que el mismo lo utilizaba con fines personales.

El tribunal asimismo dispuso que *“La red y la totalidad de los servicios que ofrece, como el de mensajería electrónico, entran en el campo de aplicación de la legislación relativa a las telecomunicaciones”*.

#### **d) Bélgica**

El tribunal de trabajo de Bruselas dictó sentencia el 2 de mayo de 2000, luego de analizar el despido de un trabajador (responsable del sistema informático) que, al parecer, utilizaba el correo electrónico del trabajo para fines personales. El empresario, accedió al correo electrónico del trabajador despidiéndolo por falta grave.

El tribunal, basándose en el artículo 8º del Convenio Europeo de Derechos Humanos, resolvió que el envío de correo electrónico personal desde la empresa pertenece a la vida privada del trabajador, considerando que la mera constancia del número de correos, su tamaño y su carácter privado, eran datos suficientes para proceder a su sanción, sin necesidad de intervenir el mismo.

#### **e) España**

No existe una legislación específica en la materia. Sin embargo el gobierno español se ha comprometido a estudiar la situación y desarrollar una normativa específica al respecto a fin de evitar el recurso a los tribunales de justicia en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación.

Una sentencia del mes de noviembre de 2000 de la Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, al expedirse sobre una causa iniciada por la denuncia de un trabajador contra el empresario que le interceptó y copió sus mensajes de correo electrónico, se inclina por el criterio empresarial, afirmando que el Art. 18 del estatuto de los trabajadores autoriza el registro en la terminal del ordenador que utiliza el trabajador, afirmando asimismo que el ordenador es una herramienta de trabajo propiedad de la empresa y que no debe ser utilizado para fines distintos a la actividad laboral.

Asimismo la sentencia del 14 de noviembre de 2000 de la Sala Social Superior de justicia de Cataluña, que revoca una sentencia anterior de un Juzgado de lo Social en Barcelona, considera que el uso del correo electrónico para fines ajenos a la prestación laboral justifica el despido. Para el tribunal, la actitud del trabajador supone una infracción del deber de lealtad laboral, al utilizar los medios informáticos de la empresa para fines ajenos al trabajo.

Esta sentencia resulta la más importante que se ha producido en España respecto del correo electrónico en el trabajo. El Tribunal consideró que existió un acreditado incumplimiento laboral del trabajador sancionado y que su actitud supone una pérdida de tiempo de trabajo efectivo, tanto del trabajador al confeccionar y enviar los mensajes, como de sus compañeros al recibirlos y leerlos.

En el mismo sentido, el 29 de enero del presente año, el Tribunal Superior de Justicia Cataluña avaló el despido sin derecho a indemnización, que realizara la Empresa Dermofam ( industria química situada en Barcelona) de una trabajadora (Silvia R.V.) por haberse comprobado que ésta pasaba muchas horas de su jornada laboral conectada a Internet. La empresa controló sus servidores de Internet y detectó que la trabajadora estaba conectada a *web-sites* de ocio y de *“chat”* la mayor parte de su jornada laboral, despidiéndola inmediatamente por haber utilizado el ordenador durante las horas de trabajo para fines distintos a sus cometidos profesionales, considerando esta actitud como falta grave. El Tribunal entendió que estar en el lugar de trabajo conectado a Internet para fines distintos de los laborales, es motivo de despido sin derecho a indemnización.

#### **f) Holanda**

La ley de protección de datos personales, que entró en vigencia a comienzo de este año 2001, permite el monitoreo de las actividades electrónicas de los trabajadores con la participación de sindicatos y representantes de los trabajadores en el diseño del sistema de control. Asimismo obliga a la empresa a hacer públicas las conclusiones del control a los trabajadores.

#### **g) Japón**

En el mes de agosto del año 2000 entró en vigencia la ley de interceptación de las comunicaciones, por la cual se permite el acceso a los correos electrónicos en el curso de la investigación de crímenes serios, es decir aquellos que implican drogas ilegales, armas, asesinatos, entre otros.

## **CAPÍTULO VI**

### **REGULACIÓN EN ARGENTINA**

#### **1. Proyectos legislativos con giro a la Comisión de Legislación del Trabajo; Comunicaciones e Informática (2006 a 2008)**

Existen, entre los años 2006 y 2008, proyectos de ley presentados en las Cámaras del Honorable Congreso de la Nación, destinados a regular ésta temática. Entre tales proyectos podemos mencionar los siguientes:

##### ***a) Proyecto de Ley de regulación de la utilización del correo electrónico laboral***

El diputado Canevarolo, Dante Omar, en el mes de octubre de 2006, elaboró un Proyecto de Ley de regulación de la utilización del correo electrónico laboral.

Este, en su art. 1º, establece de quién es la titularidad del correo electrónico provisto por el empleador al trabajador en función o con motivo de una relación laboral; el art. 2º dice cuándo el empleador se encuentra facultado para acceder y controlar toda la información que se envíe y reciba a través de la dirección de correo electrónico laboral.

El art. 3º, instituye que el empleador debe comunicar por escrito a los trabajadores la posibilidad que tiene de ejercer control sobre el correo electrónico corporativo y, que el trabajador podrá solicitar sea eliminada la dirección de correo electrónico, cuando se conforma con el nombre o parte de él, una vez finalizada la relación laboral.

Por último, el art. 4º, establece que las prescripciones de esta ley, no se aplican a la relación de empleo público.

##### ***b) Proyecto de Ley de incorporación del art. 86 bis de regulación del correo electrónico laboral a la ley 20.744 de contrato de trabajo Expte.: 0623-10-2007***

Este proyecto fue presentado con la firma de Bisutti, Delia Beatriz- García, Susana Rosa – Quiroz, Elsa Siria – Gorbacz, Leonardo Ariel – Rios, María Fabiana.

Este, impulsado por la diputada Bisutti (ARI), pretende incorporar como art. 86 bis a la LCT, la facultad de los empleadores de fiscalizar y auditar las casillas de correo electrónico de sus empleados.

La iniciativa faculta al empleador para acceder y controlar toda la información que circule por el correo electrónico laboral.

Además, otorga la posibilidad para que las empresas prohíban el uso de esa herramienta laboral para fines personales.

También estipula que “la titularidad del correo electrónico corresponde al empleador, independientemente del nombre o clave de acceso que sean necesarios para su uso; sin embargo, el proyecto, establece que “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”.

En su art. 1º establece la incorporación del art. 86 bis a la ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Art. 86 bis: Correo electrónico. “cuando el correo electrónico sea provisto por el empleador en función o con motivo de una relación laboral, se entenderá que la titularidad del mismo corresponde al empleador siempre y en todos los casos, independientemente del nombre y clave de acceso que sean necesarias para su uso.

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.

En caso de que la dirección de correo electrónico laboral se conforme con el nombre o parte del nombre del trabajador, una vez finalizada por cualquier causa la relación laboral, el empleador deberá en un plazo no mayor de 24 horas, eliminar esa dirección de correo electrónico”.

Muchos especialistas entienden que las empresas como propietarias de estas cuentas corporativas, asumiendo los costos de utilización, compuestos por el "hard", "soft", "servers" de almacenamiento y back up, deben poder exigir y controlar el uso acotado a las necesidades laborales, como así restringir los envíos de archivos "pesados", que disminuyen la eficiencia y velocidad de los sistemas y sobrecargan sus capacidades y memorias.

Además, consideran necesaria la penalización del uso de las cuentas laborales cuando sean utilizados para retransmitir o generar mensajes en "cadena" o con contenidos ajenos al trabajo, ya que pueden involucrar institucionalmente al empleador afectando su imagen.

El proyecto de ley pretende terminar con un estado de carencia normativa, diferenciando con claridad diferentes ámbitos de uso y titularidad de las cuentas de correo electrónico: el personal y el laboral.

La iniciativa otorga validez a los reglamentos internos del empleador en el uso de esa herramienta laboral, posibilitando de esa forma que en los mismos se contemplen las necesidades específicas de cada empresa, incluyendo la auditoría y control.

Sin embargo, el proyecto no trata el uso de internet en el trabajo, lo que dejaría un vacío legal sobre este punto tan importante.

El correo electrónico es una herramienta de trabajo y como tal debe ser utilizada sólo para trabajar.

El empleador tiene derecho a controlar el mail laboral, pero esa facultad de control debe ser ejercida racional y razonablemente, y que no podría ser utilizada para controlar los mails personales del empleado.

El proyecto también puntualiza que el empleador deberá notificar fehacientemente al empleado su política al respecto del acceso y uso del correo electrónico personal en el lugar de trabajo, así como las condiciones de uso y acceso al mail laboral al momento de poner a su disposición el mismo.

También establece que una vez finalizada la relación laboral, y en el supuesto que la dirección de correo se conforme con el nombre del trabajador, el empleador deberá en un plazo no mayor a las 24 horas a eliminar esa dirección de mail.

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIÓN FINAL**

Es evidente que un comportamiento abusivo de confianza o desleal frente al empleador, como el uso reiterado de los recursos de la empresa con fines particulares, constituye un incumplimiento del contrato de trabajo que debe ser sancionado, aunque pueda resultar discutible en ciertos casos el optar por el despido. Sin embargo, como consecuencia de la propiedad empresarial sobre la computadora que usa el trabajador y sobre la dirección del correo electrónico, por ejemplo, cabe preguntarse si realmente puede el empleador acceder, de forma indiscriminada, cuando y como lo desee al contenido de los mensajes que emite y/o recibe el trabajador.

Al respecto, parece razonable distinguir si el uso es para fines particulares o profesionales que se derivan de la actividad laboral diaria. En el primer caso, la potestad de control y dirección que corresponde al empleador en uso de sus facultades le ha de permitir establecer, si llega el caso, medidas que impidan o condicionen sobre el uso particular de los servicios que ofrece Internet.

En tal caso, resulta fundamental informar al trabajador de los medios que se utilizarán para verificar el cumplimiento de lo pactado y establecer una normativa interna.

La adopción de medidas de control será válida, en principio, cuando se establezca una clara política de empresa al respecto, por ejemplo, a través de la elaboración de un reglamento de empresa que se comuniquen a los trabajadores y que indique claramente las reglas a las que el trabajador deba someterse cuanto utilice los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral.

La jurisprudencia y las distintas Salas del fuero laboral, coinciden en calificar el correo electrónico laboral como una "herramienta de trabajo", volcándose a resolver los conflictos suscitados para la utilización para fines personales del e-mail laboral, merituando la proporcionalidad de la falta cometida y la sanción aplicada por el empleador.

Como ya dijimos, resulta necesario la sanción de nuevas normas que se orienten a una integración armónica con el régimen legal vigente.

La reglamentación del correo electrónico laboral deberá encontrar un equilibrio entre los intereses del trabajador y el empleador, evitando caer en posturas extremas que beneficien exclusivamente a uno de ellos.

En un régimen tuitivo como es el derecho del trabajo, los derechos del empleado a la preservación de su dignidad en los controles o la protección contra actos abusivos del empleador, se encuentran garantizados.

Aún en los casos en que el empleador prohibiera la utilización para fines personales del correo electrónico laboral, un uso excepcional y limitado a tales fines no podría, por sí mismo, ser considerado como una justa causa de despido.

Dentro de las distintas facultades disciplinarias, podría ser objeto de una advertencia o suspensión y, sólo luego de reiteradas oportunidades, ser considerada causal de despido, dado la debida proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción.

Los precedentes dictados por la justicia del trabajo dan cuenta de esta solución, al haber entendido como una medida "desproporcionada" la sanción del despido aplicada por el empleador, pese a haberse acreditado que el trabajador había utilizado el e-mail laboral para fines personales.

A falta de regulación legal, es importante que los trabajadores y empleadores autorregulen sus derechos.

El contrato laboral no es un área autónoma ajena a la vigencia de la Constitución. Por esta razón, el acceso indiscriminado al correo electrónico, por ejemplo, vulnera el derecho a la intimidad del trabajador, cuya protección constitucional, como ya dijimos, esta dada por el art. 19 de la Constitución Nacional, en cuanto establece que: "Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública ni perjudique a un tercero, están sólo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los magistrados..."

No basta con no vulnerar los derechos constitucionalmente protegidos, sino que el empleador deberá, además, optar por políticas adecuadas de control de la actividad laboral que favorezcan el ambiente de trabajo relajado y confiado que proporcione autonomía e intimidad, evitando el recelo, la presión y el malestar de los trabajadores ante conductas excesivas derivadas del poder empresarial.

El empleador podrá ejercer un control tecnológico legítimo sobre sus trabajadores, pero considerando en cada caso y atendiendo a estrictos criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, la utilización de medidas de vigilancia y control que, sirviendo a los fines que se pretendan, supongan el menor impacto posible sobre la intimidad y dignidad del trabajador. El derecho a la intimidad, al igual que los demás derechos fundamentales, no es absoluto

y puede ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que sea necesario para lograr un fin legítimo, proporcionado y respetuoso con el contenido esencial del derecho.

Ello debe armonizarse, además, teniendo en cuenta que, el 4 de junio de 2008 fue sancionada por el Congreso de la Nación la ley 26.388 de Delitos Informáticos, que como ya dijimos, modifica diversos artículos del Código Penal, a fin de incorporar expresamente a las nuevas tecnologías como medios de comisión y objeto de delitos regulados en el mencionado dispositivo.

Una de las reformas que introduce la ley es la del art. 153 del Código Penal, añadiendo la figura de la violación de comunicaciones electrónicas al tradicional delito de violación de correspondencia, poniendo fin al debate doctrinario y jurisprudencial en torno a la equiparación de las comunicaciones electrónicas (por ejemplo, los e-mails) con la correspondencia epistolar.

Cabe destacar que el art. 18 de la Constitución Nacional dispone que “El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación. En línea con esta disposición, el artículo 153 del Código Penal hacía efectiva esa garantía sancionando penalmente a quien abriere indebidamente una carta, un pliego cerrado o un despacho telegráfico, telefónico o de otra naturaleza que no le esté dirigido, violando con esa acción, el derecho de toda persona a mantener en el ámbito de su privacidad e intimidad la correspondencia, los papeles privados y las comunicaciones telefónicas.

En este sentido, la doctrina y la jurisprudencia nacionales habían debatido acerca de si los correos electrónicos gozaban o no de la garantía de inviolabilidad que la Constitución reconocía a la correspondencia y papeles privados y, adicionalmente, si la violación de ese tipo de comunicación encuadraba en el mencionado artículo 153 del Código Penal.

El caso “Lanata”, del año 1999, sentó precedente en la materia al establecer que “Corresponde equiparar –a los fines de la protección de los papeles privados y la correspondencia prevista en los arts. 153 al 155 del Código Penal – al correo electrónico e-mail con el correo tradicional, dado que aquél posee características de protección de la privacidad más acentuadas que la vía postal, en tanto para su funcionamiento se requiere un prestador del servicio, el nombre de usuario y un código de acceso que impide a terceros extraños la intromisión en los datos que a través del mismo puedan emitirse o archivarse”.

La ley 26.388 zanja la cuestión incluyendo expresamente a las comunicaciones electrónicas en el tipo de violación de correspondencia, regulado en el art. 153, 1º párrafo, que queda redactado de la siguiente manera: “Será reprimido con prisión de 15 (quince) días a 6 (seis) meses el que abriere o accediere indebidamente a una comunicación electrónica, una carta, un pliego cerrado, un despacho telegráfico, telefónico o de otra naturaleza, que no le esté dirigido...”.

El delito se configura cuando alguien abre (lo que supone que la comunicación electrónica cuenta con algún procedimiento de cierre) o accede (toma conocimiento del contenido) indebidamente a una comunicación electrónica o de otra naturaleza, que no le está dirigida.

Las acciones deben ser realizadas “indebidamente”, requisito que guarda estrecha relación con el hecho de que la comunicación no debe haber estado dirigida al autor del delito. En consecuencia, la apertura o acceso son indebidos cuando la comunicación no está dirigida a quien la abre o accede a ella y, al mismo tiempo, quien realiza esas acciones no está autorizado a hacerlo.

Sobre este último punto, la jurisprudencia nacional se ha pronunciado sosteniendo que la apertura de e-mails privados no conculca la garantía constitucional del artículo 18 de la Constitución de nuestro país cuando tiene lugar en el marco de una investigación penal.

El delito de violación de comunicación electrónica es doloso, exigiéndose la conciencia del que comete la acción de estar abriendo o accediendo sin derecho a una comunicación electrónica dirigida a un tercero.

La pena prevista para el autor del delito es de prisión de 15 días a 6 meses.

La cuestión que nos ocupa en el presente trabajo, se revela en torno a la facultad que tienen las empresas de monitorear el correo electrónico corporativo. En el fuero laboral la justicia mayoritariamente ha convalidado la facultad que tienen las empresas de monitorear las comunicaciones que sus trabajadores cursan a través del correo electrónico. Incluso los casos resueltos a favor del trabajador en su mayoría lo han sido no por no reconocerse las facultades empresarias de monitoreo, sino por la falta de previsión por parte de la empresa al trabajador o por la desproporción entre la falta (envío de un mail personal mediante la cuenta corporativa en horario laboral), y la sanción de despido con justa causa.

La pregunta que se puede plantear a partir de la sanción de la Ley de Delitos Informáticos (26.388) es si el monitoreo empresarial del correo electrónico, que en muchos casos se ejerce mediante la apertura de los e-mails, encuadra

dentro de las previsiones del artículo 153, fundamentalmente si la apertura de un e-mail de un trabajador por parte de su empleador es o no “indebida” en los términos del mentado artículo.

Entendemos que la sanción de la nueva ley no cambia el panorama, atento a que, como dijimos, previo a ella la jurisprudencia ya había equiparado el correo electrónico con la correspondencia epistolar y, concurrentemente, reconocido el derecho del empleador a monitorear las comunicaciones electrónicas de sus empleados.

No obstante, a fin de evitar responsabilidades penales, las empresas deberán tomar medidas tales como la correcta notificación sobre el uso del e-mail en el ámbito laboral, la advertencia acerca de los medios a emplear para llevar a cabo el monitoreo, la adecuación del reglamento de uso de herramientas informáticas, auditorías, capacitación del personal, política de privacidad, etc.

La recientemente sancionada ley de delitos informáticos constituye un avance trascendente en la materia, ya que sitúa a la Argentina en el selecto grupo de países que, atendiendo a la importancia y omnipresencia de las nuevas tecnologías en la vida cotidiana y su extendida utilización para la comisión de acciones que perjudican y dañan los bienes de las personas, han regulado expresamente la cuestión, otorgando certidumbre a los jueces a la hora de la aplicabilidad de las normas penales a ese tipo de conductas.

En el **ámbito laboral** la ausencia de normas claras, en nuestro país, respecto del uso del e-mail laboral por parte de los trabajadores y de las facultades de control de esa herramienta informática por el empleador, sumado a los problemas y perjuicios que para los empresarios puede traer aparejado el uso abusivo de esta herramienta informática que pone a disposición de sus empleados, hace necesario el dictado de una norma, con la finalidad de que cada una de las partes que componen la relación laboral sepa cuáles son sus derechos y cuáles sus limitaciones.

Mientras tanto, el reglamento interno en la empresa, en el que se indique las pautas de utilización del recurso informático como así también se exprese hasta dónde llegan los poderes empresariales de control, se convierte en un elemento eficaz no sólo para una convivencia más armónica en la relación de trabajo, sino también para evitar que se produzcan daños causados a terceros con el uso del e-mail laboral.

Desde esta perspectiva, es interesante destacar que, desde la Cámara de Diputados pretenden regular la utilización del correo electrónico laboral y el proyecto de ley habilita a los empleadores a acceder y controlar toda la información que circule por la casilla provista por éstos a sus trabajadores.

La iniciativa hace una distinción entre aquellos e-mail que proporciona el empleador de aquellos que pudiera tener el trabajador que sean de carácter personal, aunque los mismos sean abiertos desde el lugar de trabajo.

De manera que para ambos casos, prevé que las empresas deberán notificar en forma expresa las políticas de uso de los e-mail, al momento de poner a disposición el correo de la firma o en cualquier oportunidad posterior, como requisito previo a su ejercicio.

Asimismo, establece que el empleador tiene obligación de arbitrar los medios para comunicar en cada mensaje de correo electrónico provisto por este para el empleado la política de confidencialidad adoptada por la empresa, a fin de que el tercero tome conocimiento de la situación.

La propuesta legislativa va de la mano con las recomendaciones que hacen abogados laboristas desde que se conocieron fallos donde la Justicia resolvió casos por uso indebido del correo electrónico en el trabajo.

En la gran mayoría de los casos los fallos resultaron favorables a los trabajadores. El principal motivo fue por la falta de comunicación fehaciente a los trabajadores de que se ejercerán controles sobre las comunicaciones por e-mail que emitan.

Así, el proyecto contempla esta consideración para que los empleadores puedan realizar los controles. Algunos recomiendan que el trabajador exprese su consentimiento.

En el caso “V., R. I. C/ Vestiditos S. A.”, uno de los primeros fallos en los que se planteó que el uso indebido del correo electrónico por el trabajador justificaba el despido dispuesto por el empleador, quedaron aclaradas algunas dudas.

La CNATrab. asimiló al e-mail como una herramienta de trabajo y como tal debe ser utilizada con fines laborales y no para uso personal.

Así, entendió que la facultad del empleador de inspección de aquellas comunicaciones se enmarca en el artículo 70 de la Ley de Contrato de Trabajo, que prevé la posibilidad de hacer controles personales destinados a la protección de los bienes del empleador.

La facultad de control de los empleador es amplia y se vincula con la potestades de organización y dirección de la empresa y, sobre todo, con la de aplicar sanciones. Sin embargo, existe una zona en donde puede mezclarse el límite del ejercicio de aquellas facultades y la preservación del derecho a la intimidad. En ese sentido, no pueden cercenarse

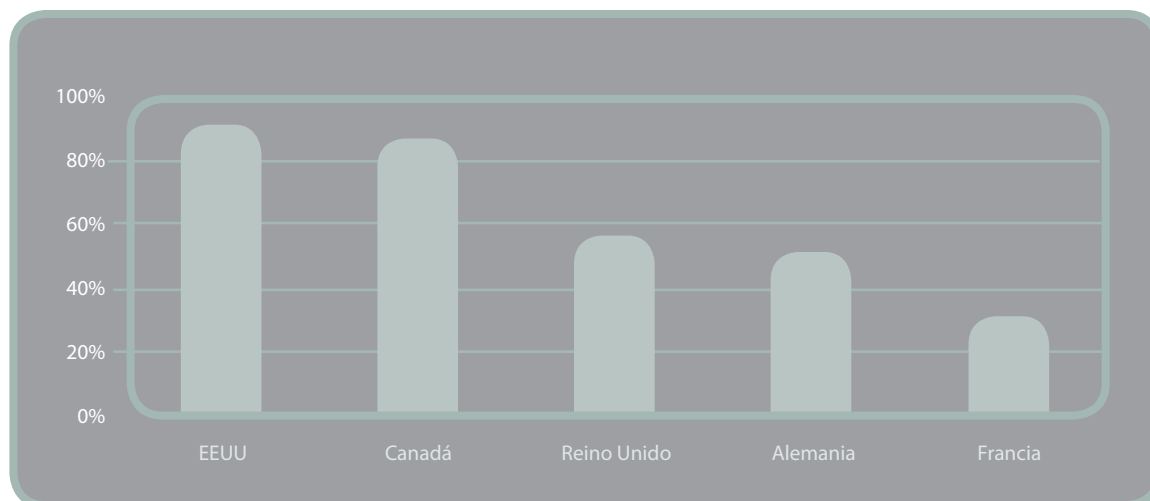
aquellas potestades si se ejerce un control puntual sobre un hecho y siempre que exista la comunicación previa de que se ejercerán controles y el correspondiente consentimiento del trabajador.

El empleador debe fijar una política clara que determine los límites sobre el uso del correo electrónico, caso contrario podrá utilizarlo con fines personales, aunque siempre dentro de límites del principio de razonabilidad. Además, para evitar abusos y para mejorar el ambiente de trabajo.

El proyecto, que fue presentado por la diputada del ARI Delia Bisutti, viene a llenar un vacío legislativo específico, se enmarca dentro de una serie de disposiciones que regulan en forma amplia el uso del correo electrónico en el ámbito laboral.

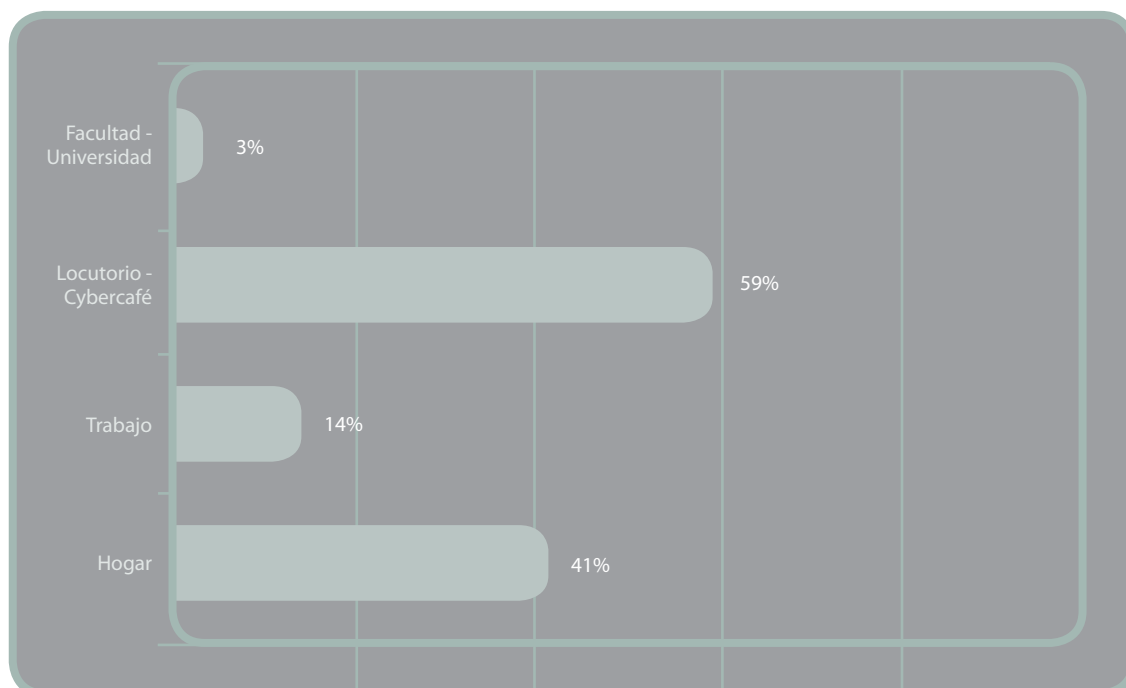
## ANEXOS

### EMPRESAS MULTINACIONALES QUE DISPONEN DE CÓDIGO DE ÉTICA



*Fuente: Malem Seña, Jorge F., "Códigos éticos corporativos y lucha contra la corrupción en Fraude y Corrupción en el derecho penal económico europeo", coordinadores Luis Arroyo Zapato y otros, Ediciones de la Universidad de Castilla – La mancha – 2006*

### LUGARES DE USO DE INTERNET



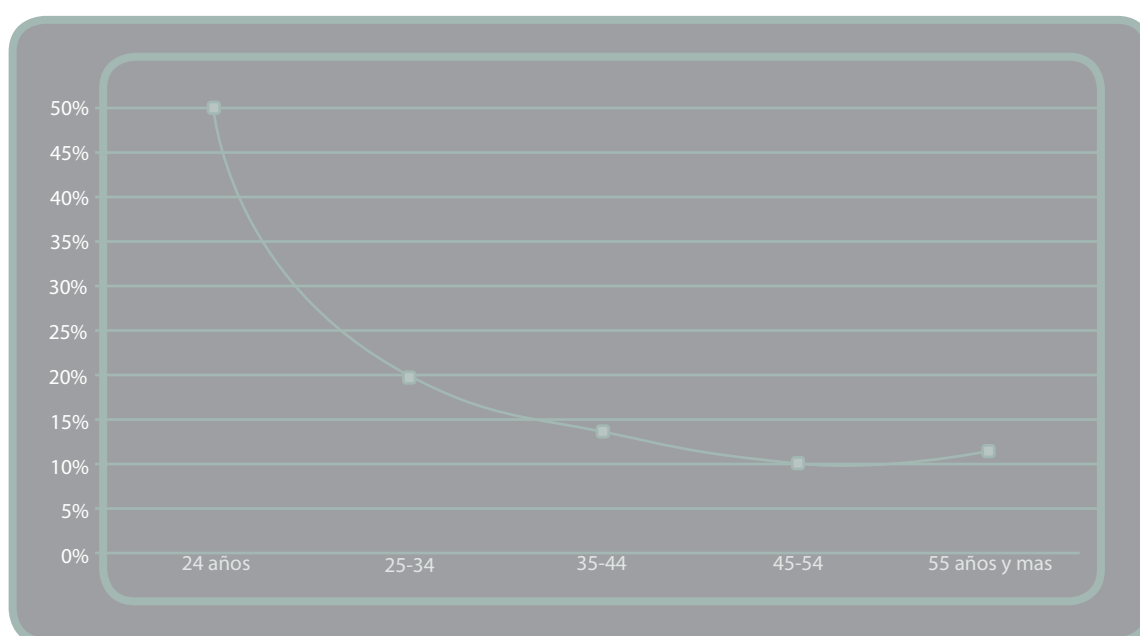
*Fuente: Consultora D'Alessio Iral- Diario Clarín- Julio 2007*

### OCUPACIÓN DE LOS USUARIOS DE INTERNET

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Profesionales Independientes | 27% |
| Dirección y gerencias        | 24% |
| Técnicos                     | 18% |
| Empresarios                  | 14% |
| Comerciantes                 | 8%  |
| Estudiantes                  | 4%  |
| Trabajadores especializados  | 4%  |
| Dentistas                    | 1%  |

Fuente: Consultora D'Alessio Iral – Diario Clarín julio 2007

### EDAD DE USUARIOS EN INTERNET



Fuente: Consultora D'Alessio Iral – Diario Clarín julio 2007

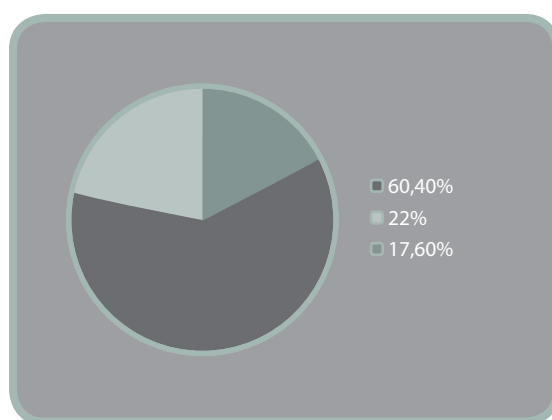
### USO DE INTERNET EN EL TRABAJO

|                                                                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Uso de Internet para buscar información sobre trabajo                                                        | 76% |
| Las noticias en los diarios online me permiten estar en contacto con lo que esta pasando fuera de mi trabajo | 64% |
| Uso Internet en mi trabajo cuando tengo un rato libre para visitar sites que me interesan                    | 53% |
| Internet mejoró mi forma de trabajo                                                                          | 52% |
| Internet me permite mantener una vida social mientras trabajo ( Puedo catear, enviar correo , etc. )         | 43% |
| Con Internet en mi trabajo estoy mas tiempo en la oficina                                                    | 20% |
| Otras respuestas                                                                                             | 4%  |

Fuente: Consultora D'Alessio Iral – Diario Clarín julio 2007

## ENCUESTAS

### ¿ A QUÉ MEDIO LE DEDICA MÁS HORAS DE SU TIEMPO LIBRE ?



8.195 votos

- Publicado por el editor "Diario Clarín" el 20 de mayo de 2008

Fuente: *Weblogs.clarín.com/encuestas*

### ¿SUELE UTILIZAR INTERNET DURANTE SU HORARIO DE TRABAJO?

|                                           |       |
|-------------------------------------------|-------|
| Si, pero sólo por temas laborales         | 8,6%  |
| Si, por cuestiones laborales y personales | 73,6% |
| Si, por cuestiones personales             | 8,1%  |
| No uso / tengo Internet en el trabajo     | 97%   |

11.243 votos

- Publicado por el Editor. Diario "Clarín" el 8 de mayo de 2008-12-13

Fuente: *Weblogs.clarín.com/encuestas*

## BIBLIOGRAFÍA

[www.albanet.com.mx/articulos/historia.htm](http://www.albanet.com.mx/articulos/historia.htm)

[www.jurídicas.com/areas/40.Derecho](http://www.jurídicas.com/areas/40.Derecho)

[www.elderecho.com.ar](http://www.elderecho.com.ar)

[www.laley.com.ar](http://www.laley.com.ar)

ALAMEDA CASTILLO, María Teresa, "Derecho social: uso del correo electrónico e internet en el trabajo y medios de control empresario". Revista de contratación electrónica (RCE) nº 63, septiembre de 2005.

ALBARRÁN LAZARRO, Irene; de Pablos Herrero, Carmen, y, Montero Navarro, Antonio, "Uso del correo electrónico: Un análisis empírico en la Universidad de Madrid". [www.ucm.es/BUCM/cee/doc.9909/9909.htm](http://www.ucm.es/BUCM/cee/doc.9909/9909.htm).

ALGAR JIMÉNEZ, Carmen, "Control empresarial del correo electrónico", Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 087, octubre de 2005. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

ALGAR JIMÉNEZ, Carmen "El uso sindical de las nuevas tecnologías avalado por el Tribunal Constitucional". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 089, diciembre de 2005. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

ALGAR JIMÉNEZ, Carmen "La protección de datos de los trabajadores y su tratamiento por la representación sindical". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 094, mayo de 2006. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

ANDRUET (h), Armando, "La autonomía de la persona frente a la globalización en perspectiva jurídica". ED. 191-711.

BATLLORI BAS, Martí, "Acerca del control del correo electrónico en la empresa", [www.jurídicas.com/areas/40-Derecho%20Laboral/10-Art%Edculos/200102-05512911015390.html](http://www.jurídicas.com/areas/40-Derecho%20Laboral/10-Art%Edculos/200102-05512911015390.html).

BLÁZQUEZ, Blanca E., "Aspectos jurídicos sobre el control del uso del correo electrónico por parte de las empresas en el ámbito laboral". [www.clarin.com.ar](http://www.clarin.com.ar)

"Buscan regular el correo electrónico en el Trabajo", nota correspondiente a la publicación del día lunes 30 de octubre de 2006. [www.telam.com.ar/vernota](http://www.telam.com.ar/vernota).

CARVAJAL GUTIERREZ, Luis Fabián, "La protección de datos personales y su necesaria incorporación en los ordenamientos jurídicos de América Latina". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 084, julio de 2005. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

CASTILLA FERNÁNDEZ-FÁBREGAS, Ramón, "Consecuencias jurídicas en el uso de internet (II): Aspectos penales y laborales". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 087, enero de 2001. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

CIFUENTES, SANTOS, "El Derecho a la intimidad", ED, 57-831.

CUERVO, José, "La intimidación informática del trabajador". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 003, octubre de 1998. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

CUERVO ALVAREZ, José, "Privacidad del correo electrónico del Trabajador". <http://informaticajuridica.com>.

DE VIRGILIS, Martín I., "La nueva realidad virtual del e-mail. Formulación del problema". DT, 2003 – B, 1523.

DÍAZ GARCÍA, Alexander, "Desvinculación del servidor oficial por uso indebido del E-mail". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 042, enero de 2002. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

DURRIEU (H.), Roberto, "¿Puede la empresa acceder al e-mail de sus empleados". Suplemento La Ley, Año LXXII N°95, 19/05/08.

Diario "Clarín", martes 7/05/2002: Crece el control de los mensajes instantáneos en las empresas". [www.gatoencerrado.net7store/noticias](http://www.gatoencerrado.net7store/noticias).

"El correo electrónico: su alcance", publicación de "El servicio de Enlace con las Organizaciones no Gubernamentales de las Naciones Unidas (SLNG) y Fundación Frederick Ebert (Nueva York). [www.fes.de/organisation/america/handbook/esp/index.html](http://www.fes.de/organisation/america/handbook/esp/index.html).

FALGUERA I BARÓ, Miguel Ángel, "Uso por el trabajador del correo electrónico de la empresa para fines extraproductivos y competencias del control del empleador". [www.ceveal.com/colab.html](http://www.ceveal.com/colab.html).

- FERNÁNDEZ HUMBLE, Juan C., "Aspectos laborales en la utilización de los medios informáticos. Ed. TySS, 2001-721.
- FERNÁNDEZ MADRID, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Fernández Madrid, Lopez y Centeno. Tomo I, p. 403. Edición 1977.
- FERNANDEZ MADRID, Javier, "La valoración de la prueba en el despido por envío de correo electrónico con contenido pornográfico". DEL, nº 225, mayo/04, t. XVIII, p. 452.
- GALDOS, Jorge M. "Correo electrónico, privacidad y daños". Revista de Derecho de Daños, 2001-3-197.
- GARCÍA VÍOR, Andrea, "El correo electrónico como factor de posibles conflictos laborales", LNL, 2003, fasc. nº 8, p. 546.
- GRISOLÍA, Julio Armando, "Derecho del Trabajo y Seguridad Social". Tomo I Décima edición ampliada y actualizada. (noviembre de 2004) Editorial Lexis Nexis Argentina S.A.
- GARCÍA VÍOR, Andrea E, "La inviolabilidad relativa del correo electrónico". Suplemento La Ley, 19/11/07.
- GHERSI, Sebastián, "Los documentos electrónicos". Suplemento La Ley, Año LXXII N°191, 03/10/08.
- HERMIDA, Beatriz Miranda de, "El e-mail laboral en la Argentina". DT, 2001- B, 1892. "Historia del correo electrónico". [www.maccare.com.ar/lanzamiento.html](http://www.maccare.com.ar/lanzamiento.html).
- "Impulsan ley que regula el uso de los e-mail en el trabajo", 20/10/06. [www.infobaeprofesional.com/interior](http://www.infobaeprofesional.com/interior).
- LAGUNA QUIROZ, Rosa, "El trabajo en la era digital: Análisis de la relación contractual". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 078 enero de 2005. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- LANVIN, Amelia Andrea, "El despido por el uso de Internet y e-mail". DJ, 2004-1-683.
- LANZOS SANZ, Antonio, "La protección jurídica de los datos de carácter personal del internauta". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 059, junio de 2003. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- LOBATO DE PAIVA, Mario Antonio, "La difusión de información judicial en los internet y sus efectos en la esfera obrera". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 060, julio de 2003. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- MARTINEZ VELEZ, Luis Guillermo. "La internet y el ejercicio del Derecho". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 010, mayo de 1999. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- MAGLIONA, Claudio, "Privacidad del correo electrónico en la empresa". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 052, noviembre de 2002. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- MOLINA QUIROGA, Eduardo "Valor probatorio del correo electrónico". Lexis Nexis. Jurisprudencia Argentina JA 2003, fascículo 7, Bs. As., 12/02/03.
- MONSERRAT HERNÁNDEZ RUBIO, Rodolfo Herrera Bravo "La legitimidad del control tecnológico del empleador sobre el trabajador". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 035, junio de 2001. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- NINO, Carlos Santiago, "Fundamentos de Derecho Constitucional". Editorial Astrea, pág. 327.
- "Nuevo proyecto busca regular el uso del correo electrónico laboral", 20/10/06. [www.infobaeprofesional.com/interior](http://www.infobaeprofesional.com/interior).
- OJEDA, Raúl Horacio, "El impacto de la alta tecnología y la informática en las relaciones de trabajo. La importancia de la información". Ed.- TySS, 1999-787.
- OVIDIO, María Natalia, "Control empresarial sobre los e-mails de los dependientes". Buenos Aires. Editorial Hammurabi, 2004, 1ra. Edición, 292 pp.
- PADILLA, Miguel M., "Problemas similares en distintas latitudes". La Ley 2003-A, 1305.
- PALAZZI, Pablo A., "Correo electrónico, privacidad y protección de datos personales en el ámbito laboral". LNL, 2004, fasc. nº 13, p. 876.
- PATRONI VIZQUERRA, Ursula, "Consultar sitios de ocio por Internet en el trabajo es motivo de despido". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 052, noviembre de 2002. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco, "Sobre el buen uso del Ordenador y su control por el empresario". [www.terra.es](http://www.terra.es).
- POTOBOSKY, Geraldo Von, "Tendencias del Derecho del Trabajo". Ed. TySS, 2001-529.
- REGIL VARGAS, José Enrique, "Ergonomía informática". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 041, diciembre de 2001. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).

- RUFINO, Marco A., "Efectos de la utilización del correo electrónico en el ámbito laboral". DT 2005 (noviembre), 1587- La Ley 16/09/2005, 4 – DJ 07/09/2005, 68.
- SOJO, Lorenzo A., "El derecho a la intimidad en el ámbito labora". Ed. TySS 2003-28.
- SZARANGOWICZ, Gustavo A., "nota sobre el correo electrónico y la tutela constitucional de la correspondencia epistolar". J.A., 2005-III, fasc. nº 5, p. 90.
- "Un fallo de la Cámara Laboral porteña empuja el debate sobre la futura ley de protección del e-mail". [www.clarin.com](http://www.clarin.com).
- UZAL, María Elsa, "Jurisdicción y derecho aplicable en las relaciones jurídicas por Internet". Ed.-208-719.
- VANINETTI, Hugo Afredo. Revista El Derecho: ED, 209-924.
- VILLAHERMOSA IGLESIAS, Alfonso, "Privacidad laboral". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 047, enero de 2002. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).
- VIRGILI, Claudio S., "Cuestiones que plantea el uso del e-mail en la relación de trabajo", Ed. TySS, 2004-29.
- VANINETTI, Hugo Alfredo. Revista El Derecho: ED, 209-924.
- ZAA ADDAD, Albarado José, "El uso del correo electrónico en la empresa bajo la perspectiva del derecho laboral venezolano". Revista de derecho informático Alfa-Redi nº 087, octubre de 2005. [www.alfa-redi.org/enlinea.shtml](http://www.alfa-redi.org/enlinea.shtml).