**Universidad de San Andrés**

**Departamento de Derecho**

**Maestría en Derecho Empresario**

# "POLÍTICAS CORPORATIVAS Y PROYECTO DE LEY SOBRE LAS FACULTADES DE CONTROL DEL CORREO ELECTRÓNICO LABORAL"

**Autora: Débora Eliana Fuhr**

**Tutor: Mariano Mark**

**Buenos Aires, 26 de Febrero 2021**

Universidad de San Andrés
Maestría en Derecho Empresario

Facultad de Derecho

Maestría Derecho Empresarial

# "POLÍTICAS CORPORATIVAS Y PROYECTO DE LEY SOBRE LAS FACULTADES DE CONTROL DEL CORREO ELECTRÓNICO LABORAL"

Autora: Débora Eliana Fuhr

Tutor: Mariano Mark

Buenos Aires, 26 de Febrero 2021

Débora Eliana Fuhr

**RESUMEN**

Durante las últimas décadas, las nuevas teconologías han avanzado en todos los planos sociales y se encuentran firmemente instauradas entre nosotros. Particularmente, el correo electrónico se convirtió en la herramienta más utilizada en el ámbito laboral por las compañías debido a su inmediatez, celeridad y resguardo de información.

El objetivo del presente trabajo es brindar un análisis pormenorizado de las cuestiones relativas a su uso exclusivamente en el ámbito laboral, y las facultades de control que tiene el empleador sobre el mismo.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

Débora Eliana Fuhr

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, OBJETO DE ESTUDIO

**CAPÍTULO I**

EL CORREO ELECTRÓNICO

1. Correo electrónico
2. El correo electrónico laboral
   2.1. Naturaleza jurídica

**CAPÍTULO II**

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN PUGNA

1. Facultad de control del empleador vs. Derecho a la intimidad
   1.1 Intimidad y privacidad
   1.2 Control empresario
2. Poder disciplinario del empleador.
3. Derechos del trabajador ante el incumplimiento del empleador

**CAPÍTULO III**

POLÍTICAS CORPORATIVAS

**CAPÍTULO IV**

DERECHO COMPARADO

## CAPÍTULO V

PROYECTO DE LEY (EN BASE A JURISPRUDENCIA Y DERECHO COMPARADO)

## CAPÍTULO VI

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFÍA

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

## INTRODUCCIÓN. OBJETO DE ESTUDIO.

El avance de las tecnologías en nuestra cotidianeidad ya es un hecho a gran escala. Al día de hoy, prácticamente no concebimos una vida social, laboral y/o profesional sin su utilización de alguna u otra forma, inluso para aquellos más reticentes a incluirlas en su vida.

Durante las últimas décadas conocimos decenas de herramientas tecnológicas que facilitarían la comunicación interpersonal, tales como el teléfono celular, el correo electrónico, las redes sociales e incluso aplicaciones de mensajería instantánea. Su inmediatez, comodidad y continuo desarrollo hacen que sea una combinacion sustancialmente valiosa.

Es indudable que la extensión de estas herramientas en el uso cotidiano se encuentra muy naturalizada, superando su utilización en el ámbito exclusivamente personal, para trasladarse al ámbito laboral e incluso a los negocios jurídicos.

El correo electrónico sigue siendo en la actualidad el medio de comunicación de preferencia de las empresas para comunciarse con terceros ajenos a ella, otorgando a sus empleados uno que los identifique en su mayoría a nombre propio.

La siguiente Tesis, pretende abordar las dificultades de la facultad de control del correo electrónico laboral vis a vis los derechos individuales de los trabajadores en cumplimiento de su débito laboral. Ello con el objetivo proponer lineamientos para la confección de políticas corporativas y un proyecto de ley que logre poner fin a años de desaveniencias por falta de un plexo normativo que lo regule.

# CAPITULO I

## EL CORREO ELECTRÓNICO

Un correo electrónico es un sistema de transmisión de mensajes por computadora u otro dispositivo electrónico a través de redes informáticas.[1] Para ello se utilizan buzones o servidores como intermediarios que receptan y remiten las comunicaciones de texto e incluso de archivos digitales y su sistema implica un modelo de "almacenamiento y reenvío" o conocido en inglés como "Store and Foward", no siendo necesaria la conexión -en vivo- simultánea entre emisor y receptor.

Existen dos tipos de correos electrónicos, gratuitos y pagos. El primero de ellos no necesita la contratación de un dominio específico, sino que basta con realizar un registro sencillo a través de la página web del servidor, como por ejemplo Gmail, Yahoo, Hotmail, Outlook, etc. En estos casos, independientemente del nombre o identificación que cada persona le asigne al inicio de su correo electrónico, siempre estará seguido de un arroba (@) idéntico para todos los usuarios que se registren a través de cada servidor, como por ejemplo "fuhr.debora@gmail.com" , "debora.fuhr@gmail.com", "joselopez@gmail.com", etc.

[1] Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. Disponible en https://dle.rae.es/correo?m=form#CyTr9dP. (Consultado por última vez el 16/02/2021)

Por otro lado, tenemos aquellos correos electrónicos pagos, en que un individuo o empresa contrata un dominio que le permite identificar a su compañía, y ya no cualquier persona podrá tener un correo con dicho nombre, sino que el titular dominial será quien tenga la potestad de otorgar cada uno de los correos que resuelva activar. De esta forma, siguiendo con los ejemplos del párrafo precedente, los correos quedarían determinados de la siguiente manera: "fuhr.debora@empresa.com", "debora.fuhr@empresa.com", "joselopez@empresa.com", etc.

A los fines de encuadrar el objeto de estudio, para abordar las problemáticas en torno a las facultades de control del correo electrónico laboral, tomaremos como referencia sólo aquellos correos en los cuales la empresa ha contratado un dominio propio "debora.fuhr@empresa.com" en cuya dirección figura su nombre o sus iniciales. En efecto, en este análisis no abordaremos aquellos correos que son gratuitos y que no tienen relación directa con la empresa (Gmail, Hotmail, Yahoo, etc.) por más que sean utilizados por los trabajadores para cumplir sus tareas y ello se encuentre permitido por el empleador.

## 2. El correo electrónico laboral

El avance de las nuevas tecnologías ha ocasionado que las compañías deban necesariamente ampliar su campo de práctica y avanzar en el camino hacia la globalización. Al día de hoy, no concebimos una empresa que no utilice internet,

correo electrónico o aplicaciones móviles y que para trabajar dentro de ella, sus empleados deban en gran parte conectarse a través de estas plataformas.

Su inmediatez, comodidad y continuo desarrollo ocasiona que al día de hoy sean de las herramientas más utilizadas por las empresas.

Esos avances tecnológicos en muchas ocasiones van de la mano de conflictos legales, por no encontrarse normados al momento de su nacimiento o incluso que no lo estén muchos años despues de su implementación, tal como es el caso del correo electrónico laboral en Argentina que aún no cuenta con reglamentación que dirima y/o coopere con numerosos conflictos e incetidumbres a su alrededor.

## 2.1. Naturaleza jurídica del correo electrónico laboral

Para abordar la naturaleza jurídica del correo electrónico laboral, debemos comenzar el análisis sobre la base de quién es el proveedor de aquel, la empresa.

De este modo, La Real Academia Española define “empresa” como:

1. Acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo.
2. Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.
3. Intento o designio de hacer algo.

En la normativa argentina, la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (LCT)[2] establece que se entiende como "empresa" a la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.[3] Dentro de la clasificación de bienes materiales de una empresa, encontramos el mobiliario, la maquinaria y los bienes inmuebles, entre otros y luego, dentro de inmateriales, encontramos bienes como las marcas y patentes, internet, mensajería mediante teléfonos móviles e incluso el correo electrónico que el empleador otorga al trabajador para que éste lleve a cabo sus tareas.

Al efecto, de acuerdo a lo preceptuado por el art. 84 de la LCT, cuando un empleador provee a un empleado una casilla de correo electrónico con el dominio de la compañía (@empresa) y no un "Gmail" como comentabamos anteriormente, se considera como un elemento o herramienta de trabajo comunicacional, que tiene, a priori, la finalidad exclusiva de que el empleado desarrolle eficientemente sus tareas[4].

En nuestro país desde el año 2003, la jurisprudencia ha sostenido en forma reiterada y pacífica que efectivamente el correo electrónico laboral tiene la

[3] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Art. 5.
[4] Vertani Juan Darío. "Después de la entrada en vigencia de la ley 26.388, ¿constituye delito el control del correo electrónico laboral por parte del empleador?" (2015) https://www.academia.edu/37265176/Después_de_la_entrada_en_vigencia_de_la_ley_26_388_constituye_delito_el_control_del_correo_electrónico_laboral_por_parte_del_empleador (Consultado por última vez el 11/02/2021)

naturaleza de una herramienta, instrumento o medio de trabajo[5] que debe ser utilizada para el cumplimiento de su labor.[6]

Adicionalmente, la nueva ley de teletrabajo[7], sancionada en agosto 2020 vino a traer nuevas certezas sobre el tema, en efecto dispuso en su artículo 9 que se incluyen en elementos de trabajo al hardware y software, necesarios para la configuración del correo electrónico laboral:

*"El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva".*

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

En consecuencia, de estas aseveraciones se despenden, las siguientes conclusiones: i) que el correo laboral pertenece a la empresa por ser el titular del dominio, ii) que debe utilizarse exclusivamente para el cumplimiento de sus tareas y en beneficio de su empleador y iii) que es una herramienta de trabajo y el empleador tiene facultades de control para su protección.[8]

---

[5] Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos. 27/03/2003 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII.

[6] VIllaroel Roxana c. Vestiditos S.A. 27/11/2003.(Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X.

[7] Régimen legal del contrato de teletrabajo. Ley 27.555 (2020)

[8] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Art . 70.

# CAPITULO II

## DERECHOS Y OBLIGACIONES CONTROVERTIDOS

Actualmente, son muchas las empresas que facilitan a sus trabajadores una dirección de correo electrónico asociada a la propia empresa, entendiendo a éste como un instrumento de trabajo para las funciones diarias.[9]

Si bien nos encontramos frente a una herramienta con fines profesionales, no es novedosa la controversia que se genera en torno a su uso en el ámbito corporativo, principalmente cuando es utilizado para fines ajenos a la actividad laboral específica para la cual fue asignado, ya sea para su utilización personal o para cometer infracciones y/o delitos a las políticas corporativas de cada compañía. De este modo, es imperioso determinar cuáles son los límites en la facultad de control del empleados vs. el derecho a la intimidad del trabajador.

### FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR VS. DERECHO A LA INTIMIDAD

*¿Cuál es el límite entre el derecho del empleador a ejercer su poder de control sobre sus herramientas de trabajo vs. el derecho del empleado a la intimidad?*

[9] Llamosas Trapaga, A. "Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades" (2015). https://elibro.net/es/ereader/udesa/58194?page=83 (Consultado por última vez el 11/02/2021)

## 1.1 Intimidad y privacidad

En 1873, el juez Thomas A. Cooley introdujo el concepto jurídico de "intimidad", definiéndolo como "the right to be let alone" o "derecho a ser dejado en paz"[10]

El adjetivo **íntimo** significa "que pertenece a la intimidad de la persona, especialmente a sus afectos, pensamientos o sentimientos"[11], por su parte **privado** según la Real Academia Española significa "que se ejecuta a vista de pocos, familiar y domésticamente, sin formalidad ni ceremonia alguna", "particular y personal de cada individuo", "que no es propiedad pública o estatal, sino que pertenece a particulares".

Algunos autores han indicado que la intimidad es "aquella zona espiritual del hombre que considera inespecífica, distinta de cualquier otra, independientemente de que lo sea, y por lo tanto exclusivamente suya que tan solo él puede libremente revelar"[12] o " el conjunto de la vida privada puede compararse con un cono, en donde la superficie de la base esta todavía en contacto con el mundo de las relaciones públicas; pero a medida que los planos van acercándose al vértice y alejándose de la publicidad, van reduciéndose asimismo de extensión, hasta que llegado el vértice, la vida privada se condensa

[10] Cooley Thomas. "A Treatise on the Law of Torts or the Wrongs Which Arise Independently of Contract" (1879)., Chicago, pág. 29.

[12] Ugarte Cataldo José Luis, "El derecho a la intimidad y la relación laboral". Revista de doctrina Derecho Laboral Nro. 197 (01/01/2000).

y concentra en un punto, en la soledad del yo viviente, a la que nadie más que yo mismo puede tener un verdadero acceso.[13]

Podemos identificar dos concepciones relativas la intimidad, en primer lugar una concepción subjetiva que comprende a aquellos que consideran que la zona que constituye la vida privada o lo íntimo de una persona es producto de la propia voluntad del sujeto, siendo privado lo que él estime que no debe ser conocido públicamente. Por otro lado, una concepción objetiva considera que más allá de la voluntad del sujeto, existe una estructura autónoma de lo íntimo que debe ser protegido jurídicamente.[14]

El jurista chileno Eduardo Novoa Monreal, quien escribió numerosos capítulos sobre la relatividad de la vida privada, tiene dicho que la misma no es un concepto absoluto, con límites y contenidos fijos e inmutables, sino que es preciso aceptar que se ha de trabajar con un concepto multiforme, variable e influido por situaciones contingentes de la vida social.

Así, nuestra Constitución Nacional, establece en su artículo 19 que:

*"Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y*

[13] Ugarte Cataldo José Luis, "El derecho a la intimidad y la relación laboral". Revista de doctrina Derecho Laboral Nro. 197 (01/01/2000)

[14] Monreal, Eduardo Novoa. "Derecho a la vida privada y libertad de información: Un conflicto de derechos". Pág. 44. Siglo XXI Editores. (1997)

*exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe."*

Asimismo, el i) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 17 cuando reza "*1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques",* y la iii) Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 12, considera que *"Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques."*

La nueva ley de teletrabajo también se pronunció sobre el derecho a la intimidad, manifestando que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, deberán contar con participacion sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajoy la privacidad de su domicilio.[15]

En este orden de ideas, la propia LCT establece en su art. 70 que los controles del empleador sobre sus herramientas de trabajo deben realizarse salvaguardando la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción

[15] Régimen legal del contrato de teletrabajo. Ley 27.555 (2020) Art. 15.

y en igualdad de condiciones con la totalidad del personal.[16] Seguidamente, el mismo cuerpo legal refiere que dichos controles deben ser conocidos por éste y que la autoridad de aplicación se encuentra facultada para verificar que estos sistemas de control no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.[17]

Sobre este último párrafo se encuentra quizás el punto neurálgico de este trabajo de investigación, por cuanto determina que el control empresario debe ejercerse bajo la esfera de conocimiento del trabajador.

### 1.2. Control empresario

En la cara laboral opuesta al derecho a la intimidad y especificamente del empleado de salvaguardarla, se encuentra el derecho del empleador a que sus dependientes presten sus tareas con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo, a los medios instrumentales que se provean[18] y que aquellos sean efectivamente utilizados para el cumplimiento de su labor. En este sentido, conforme las facultades de organización, dirección, modificación y disciplinarias[19], el empleador tendría la facultad de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus

[16] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Art. 70. "Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal".

[17] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Arts. 71 y 72.
[18] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Art. 85.

[19] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Arts. 64 a 68

dependientes sin olvidar que aquella deberá ejercerse en el marco de la prudencia y siempre salvaguardando los derechos del propio trabajador.

Como ya hemos mencionado, el correo electrónico es efectivamente una herramienta de trabajo susceptible de ser controlada o monitoreada por la compañía, sin embargo las cuestiones de su uso indebido deben analizarse de acuerdo a los derechos y deberes de las partes, al principio de buena fe y a la facultad del empleador de realizar los controles personales destinados a la protección de los bienes de la empresa.[20]

Grisolia[21] explica que, los fundamentos que se han esbozado para justificar el control ese empresario sobre los emails son, la aparición de:

1. Mensajes ofensivos: insultos o injurias desde la casilla laboral hacia el exterior, pudiendo ocasionar un reclamo penal para el trabajador y para la compañía, por estar utilizando un email corporativo.
2. Divulgación de secretos: envío de información confidencial de la compañía. Deber de confidecialidad.
3. Caída del sistema: Congestión de acceso por uso indiscriminado y excesivo y posibilidad de ingreso de virus externos.

[20] Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos. 27/03/2003 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII.

[21] Grisolía Armando Julio y Ricardo Diego Hierrezuelo. “Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías” http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_control_tecnologia.pdf. (Consultado por última vez el 11/02/2021)

4. Falta de productividad: uso irregular o excesivo del correo. Productividad.[22]

Sobre ello, podemos inferir que como la información que circula por correo electrónico es exclusiva de quien ha otorgado el dominio y detenta también la titularidad del servidor -la empresa-, el empleado no debería tener expectativa sobre su derecho a la intimidad. Ello no significa que el dependiente abandone por completo su derecho, sino que en el ámbito laboral se verá limitado y matizado en atención a la consideración que merecen los intereses empresariales.[23] Inferimos entonces que, a mayor grado de intromisión a la hora de efectuar controles de diligencia y probidad de sus dependientes por parte del empleador, más difícil resultará su legitimación.[24]

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

[22] Oviedo María Natalia, "Control empresarial sobre los e-mails de los dependientes", (2004) Hammurabi. Buenos Aires, pág. 73.

[23] Cardona Rubert , María B.. "Control del correo electrónico de los empleados. El uso del correo electrónico laboral y el derecho a la intimidad del empleado". Revista Jurídica Argentina La Ley Vol. A (2008). Buenos Aires. Pág. 605.

[24] Grisolía Armando Julio y Ricardo Diego Hierrezuelo. "Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías". http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_control_tecnologia.pdf. (Consultado por última vez el 11/02/2021)

LIMITES AL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR SOBRE EL CORREO ELECTRÓNICO DEL DEPENDIENTE

La compañía tiene, en principio, la facultad de supervisar el correo electrónico laboral que le suministra a sus empleados para el cumplimiento de sus funciones, sin embargo dicha facultad no es ilimitada o absoluta, sino que debe ejercerse dentro de ciertos parámetros de razonabilidad y en consonancia con los derechos fundamentales de la carta magna.

Como hemos desarrollado anteriormente, el derecho a la intimidad confiere a su titular el derecho a que ciertos ámbitos de su vida privada no sean conocidos por los demas y los controles que realice el empleador sobre el correo electrónico laboral, no deberían lesionar dicha intimidad del trabajador.

Para efectuar este control sin que sea considerado una intromisión indebida a su intimidad, desde el año 2003, la jurisprudencia es conteste en afirmar que se le debe informar con anterioridad a dicho monitoreo.

Ello se sostuvo en el fallo "**C., J. A. y otro s/ nulidad**"[25], en el cual se analizó la legalidad de la incorporación como evidencia judicial de los emails de un empleado, obtenidos por la compañía empleadora.

Allí, el 25 de marzo de 2019, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional declaró la nulidad de la incorporación como evidencia de correos electrónicos remitidos por un empleado y obtenido ilegítimamente por la

[25] "C., J. A. y otro s/ nulidad". 25/03/19. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal.

compañía. Los jueces consideraron que, para la obtención de la prueba, se violentaron los principios sobre derecho a la intimidad consagrados en la Constitución Nacional.

El Tribunal sostuvo que ***"se violó la expectativa de privacidad, toda vez que nada sabía el empleado de cuál era la posibilidad de invasión en su intimidad ni la modalidad de control que sobre sus tareas su empleador pretendía y que finalmente practicó al acceder a su correo electrónico personal".***

***"Esa expectativa respecto a los ámbitos privados, se vería claramente reflejada en que el correo electrónico posee características de protección de privacidad más acentuadas que la tradicional vía postal, ya que para su funcionamiento se requiere un prestador de servicio, el nombre de usuario y un código o contraseña de acceso, que impide la intrusión de terceros, accediendo a los datos informáticos ajenos sin la autorización o anuencia del titular de la casilla".***

De esta forma, el Tribunal hizo hincapié en la falta de notificación al empleado sobre las políticas de acceso al email laboral por parte de la empresa. Incluso consideraron que si no hay un permiso firmado por el trabajador, debe mediar autorización judicial para acceder a su conocimiento.

Tiene asimismo dicho la doctrina en este sentido que "Todos los empleados deben ser notificados personalmente de dichas políticas y consentirlas expresamente. Antes de poner en ejecución una política de monitoreo, los empleados deben ser avisados de los fines, alcances, medios técnicos y

cronograma de tal monitoreo. Para ello se advierte a los dependientes **con una leyenda que dice que todas las herramientas informáticas sólo pueden ser empleadas para la tarea y funciones que desarrollan dentro de la compañía, y por ende, establecen y previenen que los contenidos pueden ser revisados, capturados y seleccionados para analizar el desempeño y la dedicación del dependiente, a los fines de su evaluación**.[26]

En el mismo orden de ideas, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII, sostuvo que, si una empresa no tiene una política clara relativa al uso del correo electrónico, no advirtiendo el empleado que dicho uso debe ser realizado exclusivamente en función de su actividad laboral, haciéndosele conocer el derecho de la compañía a controlar el correcto uso del email, podría crear una falsa expectativa de privacidad.[27]

En el mismo año, en la causa "Villaruel Roxana Itatí c/ Vestiditos S.A. s/ Despido" allí, el tribunal sostuvo que *"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*

[26] De Diego, Gimena. "El control del empleador sobre las herramientas de trabajo tecnológicas" en epoca de pandemia y homeoffice". www.dediego.com.ar (consultado por última vez el 20/07/2020)

[27] Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos. 27/03/2003 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII.

*apertura o exista algún peligro grave e inminente en relación al sistema informático."*[28]

En igual sentido también se pronunciaron en los autos "Giménez Victoria c/ Creae Sistemas S.A. s/ Despido"[29] en donde se estipulo que siempre que no se haya prevenido anticipadamente sobre el correcto funcionamiento de esta herramienta, se entiende que prevalece su privacidad, a saber: *"El uso indebido del mail e internet por el empleado puede estar prohibido, así como la reserva de la propiedad de los correos corporativos en cabeza de la empresa. Pero es necesario que haya políticas claras sobre el uso de esas herramientas desde el inicio de la relación laboral o bien a partir del momento en que se instrumenten"* y que *"los empleados deben estar notificados fehacientemente de la política de la empresa sobre la utilización de las herramientas informáticas y el correo electrónico corporativo".*

Asimismo, en la misma línea se expidió la Sala III, por cuanto consideró que "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".[30]

[28] VIllaroel Roxana c. Vestiditos S.A. 27/11/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. La Ley (2004)

[29] Giménez, Victoria c/Crear Sistemas S.A. y otro. 23/08/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. Revista Trabajo y Seguridad Social (2004-40).

[30] Acosta, Natalia M. c. Disco S. A. 21/02/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III. .). 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.

Años más tarde, los tribunales sostuvieron en el mismo sentido 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, LCT, que debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor y no para fines personales.

Si fue la propia principal quien concedió el acceso a un sistema informático y el uso de internet o de intranet, como así también la asignación de una clave personal de acceso al actor, no parece adecuado sostener que pudieran imponerse unilateralmente las restricciones a aquél 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. (…) En efecto, No le fue entregado ningún material relativo a política ni seguridad informática ni fue notificado de ningún código de ética informática de la empresa.[31]

De acuerdo a las consideraciones mencionadas, podemos inferir que es necesario implementar políticas claras respecto del uso del correo electronico laboral, para evitar confusiones en cuanto al alcance de la potestad del empleador de acceder a las herramientas de trabajo del dependiente, siendo que en la medida que el empleado sea advertido y notificado en forma clara expresa y fehaciente que sus correos seran monitoreados, y cuales son los alcances de

[31] Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A. 10/06/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X.

su utilización, evitando que el trabajador pueda inferir o creer que lo realiza dentro del ámbito de su privacidad.

Sobre estos extractos jurisprudenciales y doctrina, podemos inferir entonces que i) es necesaria la implementación de políticas corporativas claras en cuanto a la utilización del correo laboral, ii) debe notificarse fehacientemente al empleado al momento del inicio de la relación laboral, iii) se debe respetar la buena fe laboral y iv) debe realizarse el mismo control a la totalidad de los empleados en igualdad de condiciones.

Por otro lado, en cuanto a la fiscalización del correo, debemos aclarar que se deben realizar por medios de selección automáticos, conforme art. 70 LCT y no a un grupo o sector específico. Es decir que el sistema a implementar, debe velar porque sea aplicado en igualdad de condiciones a todos los empleados, a los fines de evitar cualquier trato desigual en violación de los arts. 17 y 81 de la LCT.[32]

En este sentido, el trabajador deberá admitir este monitoreo basado en su deber de lealtad, colaboración y buena fé, sin embargo, para el caso de que este control sea realizado en violación de alguno de los derechos fundamentales del trabajador, como su derecho a la intimidad o dignidad, éste podrá ejercer una serie de medidas destinadas a hacer valer sus derechos, tales como i) reclamar el cese de conductas violatorias de su derecho a la intimidad, ii) si se configura

[32] Lallane, Julio. "El Correo Electrónico Laboral: su problemática en el Derecho del Trabajo Argentino." elDial DC1F94. Publicado el 17/09/2015

un acto discriminatorio, reclamar la reparacion del daño moral ocasionado y como ultima medida iii) colocarse en situación de despido indirecto.

Finalmente, sería recomendable que se comunique también a los trabajadores cuáles serán las sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento de las políticas efectivamente notificadas, pero ¿qué sucede cuando el trabajador incurre en acciones que el empleador considera como infraccciones a su débito laboral?.

## 2. Poder Disciplinario del empleador.

Tal como hemos desarrollado, el empleador, en su carácter de propietario de la compañía contrata empleados con la finalidad de que estos presten tareas y que como contrapartida reciban una remuneración. Es facultad del empleador, establecer las reglas y comportamientos que se deberán cumplir en su establecimiento, siempre respetando los principios consagrados en las leyes laborales y cuando un trabajador no respeta cabalmente alguna de esta reglas, el empleador tiene la potestad de ejercer su poder disciplinario contra éste.

El objetivo de este poder disciplinario es corregir mediante sanciones la conducta de aquellos que comentan faltas o incumplan obligaciones impuestas por la compañía tales como reglamentos internos, normas laborales, contrato de trabajo, convenios colectivos, etc.

Las sanciones legales indentificadas en la LCT son i) apercibimiento, ii) suspensiones, iii) despido con justa causa.

El apercibimiento es la sanción mas leve y usualmente consiste en la firma de una nota por parte del trabajador, que quedará archivada en su legajo como antecedente. Mientras que para el caso de las suspensiones, estas no pueden exceder los treinta días y deben ser notificadas en forma fehaciente al trabajador. Por último, el despido con justa causa sólo podrá aplicarse ante una falta grave por parte del trabajador que signifique la pérdida total de confianza por parte del empleador.

Para que una sanción disciplinaria sea formalmente considerada válida, debe tener una justa causa, un plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.[33]

Lo que nos resta identificar es <u>¿qué requisitos de fondo se deben cumplir para sancionar a un empleado por el uso indebido de un correo electrónico laboral?</u>

Deberán ser:

1. Razonable y proporcional a la supuesta inconducta. Art. 67 LCT
2. Contemporaneidad entre el hecho y la fecha de notificación de la sanción. Excepto aquellas conductas que requieran una investigación.

[33] Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744. Art. 218.

3. Non bis in idem (una persona no puede ser juzgada dos veces por el mismo hecho)
4. La sanción no puede consistir en una modificación de las condiciones de contratación. Art. 89 LCT.

Proporcionalidad de la sanción

La Ley de Contrato de Trabajo en su art. 67 establece que "El empleador podrá aplicar las medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplmientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo de extensión de la misma (…)"

La norma es clara en el sentido de que las medidas disciplinarias deben ser proporcionales y en su defecto razonables tanto en lo referente a la falta cometida como a quién la realizó. No tenemos hasta el momento una tabulación para ejercer el poder disciplinario, lo que resultará en que cada empleador tendrá la potestad de ejercerla a su libre voluntad, pero debemos tener presente que no sería un escenario similar la sanción a un trabajador que no tiene antecedentes disciplinarios, de aquel que sí los tiene. Incluso los propios tribunales verificarán esta cuestión para resolver sobre la extralimitación o no del empleador en la toma de aquella decisión.

Se ha sostenido sobre el uso del correo electrónico laboral para fines personales que, si bien en empleador tiene facultad de imponer sanciones disciplinarias al

trabajador desobediente o incumplidor, dicha potestar no debe ser abusivamente uilizada como alternativa válida del despido.[34]

Incluso en las acciones más insólitas, tienen dicho los tribunales sobre el asunto que "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."

Contemporaneidad

La conteporaneidad refiere a la inmediatez entre la supuesta falta cometida por el empleado y el ejercicio efectivo del poder disciplinario.[35]

El punto central de este requisito, refiere a que el trabajador debe conocer la sanción que se le impondrá por la falta cometida, a la mayor inmediatez posible con el objetivo de que pueda hacer valer su derecho de impugnarla y dar explicaciones.

[34] Giménez, Victoria c/Crear Sistemas S.A. y otro. 23/08/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. Revista Trabajo y Seguridad Social (2004) Pág. 40.

[35] Fassina, Corina. "El ejercicio del poder disciplinario del empleador". (2016) Diario Laboral Nro 97.

En alguno casos, es posible notificar con un plazo más extendido en aquellas situaciones en las que se esté realizando una investigación interna, pero cuando ella finalice, inmediatamente el empleador deberá notificar la sanción al empleado.

Todas estas cuestiones, evitan que el transcurrir de un importante lapso desde el incumplimiento endilgado al empleado y la sanción dispuesta, pueda ser considerada que la falta pudo haber sido consentida por el empleador.

En un fallo que ya hemos mencionado anteriormente, se sostuvo que: *"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.*[36]

Sobre este apartado, es importante también destacar que el empleador debe actuar de buena fe en la imposición de la sanción y no aguardar en silencio que el transcurso del tiempo se configure o agrave una injuria. Siendo primordial velar por la subsistencia del vínculo y no su disolución.[37]

[36] Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos. 27/03/2003 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII.

[37] VIllaroel Roxana c. Vestiditos S.A. 27/11/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. La Ley (2004)

Non bis in idem

La aplicación de este principio originalmente penal indica que si una falta, incluso grave, fue sancionada con una suspensión u otra sanción moral como un llamado de atención o un apercibimiento, no podría ser sancionada nuevamente.[38]

**Despido justificado como sanción**

*"Es imprescindible la contemporaneidad entre la falta, injuria laboral y la sanción para la existencia de la justa causa para el despido justificado."* [39]

Sobre este apartado, la jurisprudencia no ha sido siempre pacífica. A principios de siglo, los tribunales se inclinaban en su mayoría a interpretar que la utilización del correo electrónico laboral para fines personales ocasionaba una falta de tal magnitud que justificaba el despido con causa. Esta concepción fue modificándose con el correr de los años hasta un fallo relativamente reciente que indica la falta de proporcionalidad de esta medida.

[38] U., D.L. c/ Radiotaxi C.L.A. y/o A.C.T.L.A. s/ Diferencia de Haberes e Indemnización de Ley. 20/4/2006. Cámara Civil, Comercial, Laboral y Minera. Trelew, Chubut. Sala B. http://www.saij.gob.ar/camara-civil-comercial-laboral-mineria-local-chubut-dl-radiotaxi-cla-actla-diferencia-haberes-indemnizacion-ley-fa06150203-2006-04-20/123456789-302-0516-0ots-eupmocsollaf? (Consultado por última vez el 10/02/2021)

[39] Pose, Carlos. "Derecho del Trabajo". La Ley. Pág. 687.

Asimismo, los tribunales sostuvieron que no toda conducta negligente y/o pérdida de confianza resulta causal válida de despido sino sólo aquella que adquiere connotaciones suficientes como para alcanzar a ser estimada como tal por quienes son ajenos a la relación laboral habida entre las partes.

Así, en los autos Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos se consideró que la accionada no ha acreditado que haya dictado norma alguna "escrita o verbal" sobre el uso que deberían hacer los empleados del correo electrónico de la misma, con el agravante de que despidió al actor sin hacerle ninguna advertencia previa, lo que torna injustificada la decisión.[40]

En igual año, en los autos "García Delia c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A." la demandada resolvió desvincular a la actora por haber estado ésta contribuyendo al desarrollo de un sitio de Internet ajeno al empleador y la utilización impropia de un medio de comunicación provisto por aquél. En este sentido, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala X, consideró que 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 incumbencia, configura una causal de despido justificado.

[40] Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos. 27/03/2003 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII.

En igual sentido sostuvieron que *"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.* [41]

Ya en un fallo más reciente, "Pérez, Pablo Martín c/ Sprayette SA y otro s/ Despido", el tribunal interviniente sostuvo que la decisión ruptirista del empleador fue desproporcionada en tanto el hecho que imputó al trabajador, que consistió en el envío de un correo electrónico a empleados y personal jerárquico de la empresa sobre cuestiones personales, no revistió entidad suficiente constitutiva de injuria en los términos del art. 242 de la LCT, máxime teniendo en cuenta que trabajó más de diez años en la compañía demandada y no fue sancionado con medidas disciplinarias progresivas previas.[42]

[41] García, Delia M. c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A. -YPF-. , (13/08/2003). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. Revista Trabajo y Seguridad Social (TySS). Edición 2004, página 29.

[42] Pérez Pablo Martín c/ Sprayette SA y otro s/ Despido". (17/02/2017). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. El Dial (AA9ECC) Publicado el 16/05/2017.

Luego comenta sobre la proporcionalidad de la falta y la sanción, que como hemos mencionado con anterioridad, no sería viable justificar el despido por una falta susceptible de ser proporcionadamente sancionada.

Pese a que la jurisprudencia mayoritaria avanza en el sentido de ser restrictivos a la hora de configurar un despido con causa con motivo en el envío de correo electrónicos de carácter personal durante el horario laboral o incluso a través del correo de la compañía, también se configuraron ciertos parámetros para identificar los límites en el actuar de los trabajadores, así se ha dispuesto que es un agravante que podría configurar un despido con causa cuando los emails enviados por el trabajador poseían un contenido vulgar, soez, con lenguaje irrespetuoso, indigno y agraviante, en desmedro de la imagen de la empresa, justificaría la total pérdida de confianza y el despido con causa.[43]

Algunos tribunales consideraron que "resulta infundado el despido con sustento en el "uso abusivo" de un sistema instalado en más de una computadora de la empresa, sin que su uso hubiese estado prohibido, cuando el sistema instalado podía ser usado por cualquier otro integrante del personal de la empresa y no se da una pauta concreta de lo que se considera abusivo.

[43] Rastelli Jorge O v. Daimler Chrysler Argentina S.A. 21/07/2006. Cámara Nacional del Trabajo. Revista del Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, Buenos Aires (2007-33-251)

Como podemos observar, los criterios jurisprudenciales no son unánimes y en la actualidad no contamos con una única solución a los eventuales conflictos judiciales que se puedan desarrollar.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

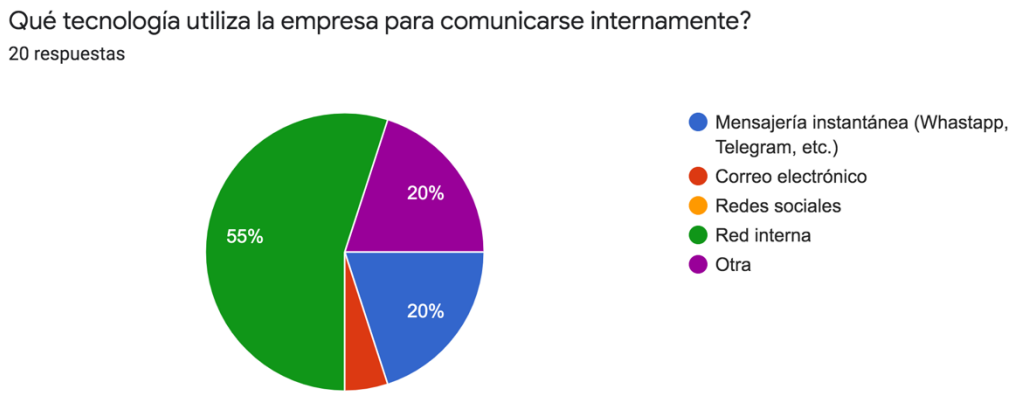
# CAPÍTULO III

## POLÍTICAS CORPORATIVAS

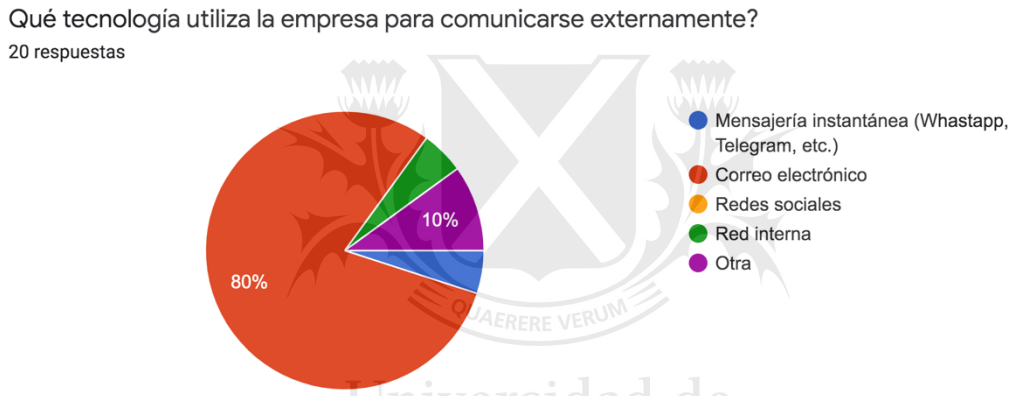
Para proceder a la redacción de ciertos parámetros que considero necesarios a la hora de que las compañías implementes políticas claras sobre el uso del correo electrónico laboral, me propuse investigar mediante las experiencias de individuos en el ámbito laboral.

Realicé una encuesta online a 20 trabajadores dependientes de entre 25 a 65 años con la finalidad de identificar cuáles son las políticas que adoptan las compañías hoy en día en esta materia.

En primer término, consulté qué tecnología utiliza la empresa para comunicarse internamente, es decir entre sus empleados. Las respuestas fueron dispares, entre mensajería instantánea, redes sociales, correo electrónico y con un porcentaje considerable del 55% los trabajadores indicaron que el método de comunicación interna de la compañía era una “red interna”



Luego, consulté cuál era la tecnología utilizada por la empresa para comunicarse externamente, con clientes, proveedores, entre otros. Allí, el 80% de los encuestados informaron que utilizaban el correo electrónico como herramienta para comunicarse en cumplimiento de sus tareas laborales, vis a vis otras tecnologías como las detalladas en el párrafo anterior.



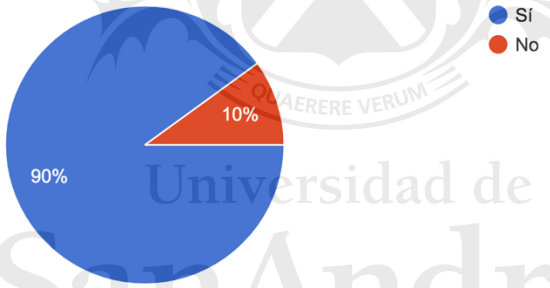

Sobre este gráfico pude reafirmar que sin bien el correo electrónico en el ámbito laboral es una herramienta que lleva años en el mercado, aún sigue siendo la más utilizada, sobre la cual se han escrito ríos de tinta y que sin embargo no posee al día de hoy directrices que encausen su utilización en el ámbito laboral y los derechos emergentes de empleadores y empleados.

Para identificar qué tipo de correo electrónico laboral poseían los encuestados, consulte acerca de la titularidad del dominio de aquellos y si poseían o no el

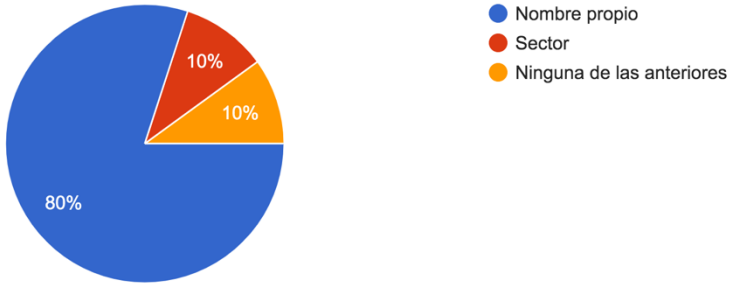
nombre propio del trabajador, a los fines de identificar con mayor certeza quien detenta el acceso al mismo.

Allí pude constatar que el 90% de los correos electrónicos suministrados por las compañías poseen el dominio de aquella y no pertenecen a proveedores de correos gratuitos como Gmail, Yahoo, Outlook, Hotmail, etc. Y, sobre la asignacion de un correo con nombre propio, el 80% de los encuestados indicó que su correo electrónico laboral posee su nombre, contra el resto que posee el nombre de un sector, como por ejemplo “admnistración”, “ventas”, “rrhh” u otros.

Si alguna vez tuviste un correo electrónico suministrado por la empresa para ejercer tus tareas, poseía el dominio de la compañía?
20 respuestas

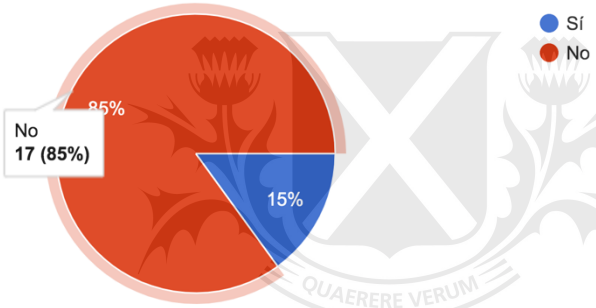



El correo electrónico suministrado por la empresa, tiene/ tenía tu nombre propio o sólo la identificación de un sector, ej.: administración@empresa.com
20 respuestas

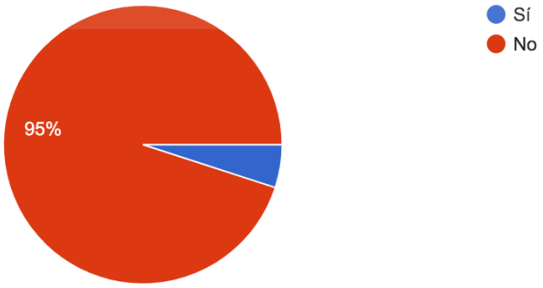


Uno de los puntos más inquietantes que advertí a lo largo de este recorrido fue que el 85% de los encuestados no fue informado sobre las políticas de uso del correo electrónico laboral y para mayor preocupación, el 95% de ellos no tiene conocimiento sobre si la empresa tiene acceso al contenido de aquél.

Fuiste informado sobre las políticas de uso del correo electrónico laboral?
20 respuestas




Tenés conocimiento de que la empresa haya tenido acceso al contenido de tu correo electrónico laboral?
20 respuestas



Finalmente, de acuerdo a lo desarrollado a través de este trabajo de investigación con el fin de que el empleador tome los recaudos necesarios para poder fiscalizar el correo laboral de sus empleados y velando siempre por el respeto hacia su derecho a su intimidad, mi propuesta para el presente trabajo consiste en enumerar una serie de requisitos que a mi juicio, deberían detallar todas las compañías en sus políticas corporativas, con respecto a la utilización del correo electrónico laboral, a saber:

1. Precisar que el correo electrónico que contiene el dominio de la empresa es una herramienta de trabajo de uso exclusivo para fines laborales.
2. Señalar restricciones, prohibiciones y sanciones aplicables por su mal uso.
3. Alertar a los trabajadores al inicio de la relación laboral, sobre las políticas aplicables al correo y aclarar que abarca a la totalidad de los trabajadores en igualdad de condiciones.
4. Se deberá priorizar el acceso a los correos a través de sistemas automáticos que detecten posibles infracciones en el “asunto” del correo para luego realizar un análisis más exhaustivo en caso de ser necesaria la apertura del correo para ver el cuerpo del texto completo.
5. El trabajador deberá manifestar fehacientemente su conformidad con las políticas impartidas por la empresa.
6. Identificar qué sanciones se aplicarán en caso de infringir las políticas detalladas.

# CAPÍTULO IV

# DERECHO COMPARADO

## FRANCIA

En Francia, no existe hasta el momento regulación específica sobre la materia, sin embargo jurisprudencialmente se ha dispuesto que se estaría violando el secreto de la correspondencia en el caso de que un empleador accediera al correo electrónico del trabajador, y tome conocimiento de los mensajes enviados y recibidos.[44]

De esta forma, el empleador podrá sancionar al empleado por el uso indebido del correo electrónico, pero no podrá tomar conocimiento del contenido de las comunicaciones, de modo que ello ocasionaría una violación al secreto epistolar.

En el año 2001, en una causa emblemática de Nikon Francia, el Tribunal Supremos Francés considero que un empresario "no puede tener conocimiento de los mensajes personales enviados por un trabajador y recibidos por éste a través de un dispositivo informático puesto a disposición para su trabajo sin violar el secreto de correspondencia, aunque el empleador haya prohibido la utilización no profesional del ordenador"[45]

Sobre los aspectos más destacados de este país en cuanto al correo electrónico laboral, podemos mencionar que Francia (2017) estableció en su normativa la

[44] Tareg Al Baho, Ministere Public c/ Francoise C, Merc F. ET Hans. (2000) Tribunal Correccional Paris.

[45] Société Nikon France c/Frédéric O. (10/2001) https://www.mondaq.com/france/e-commerce/14994/recent-french-supreme-court-decision-on-employer-monitoring-of-employees-email. (Consultado por última vez el 16/02/2021)

"desconexión laboral". Por iniciativa de dos grandes sindicatos conocidos como la Confederación Francesa Democrática del Trabajo y la Confederación Francesa de Cuadros Directivos, junto con dos patronales llegaron a un acuerdo que luego se materializó normativamente, en la cual se estableció que las empresas con cincuenta o más empleados deben negociar con el personal nuevas directrices para la utilización del correo electrónico fuera del trabajo, velando por que se regule el descanso de sus empleados.[46]

REINO UNIDO

En el año 1998 se sancionó la Data Protection Act que vino a otorgar a los empleados un marco legal sobre la protección de sus datos personales, qué información la empresa puede tener sobre ellos y cómo lo obtienen.

Luego, a partir de la entrada en vigencia de la Regulation of Investigatory Powers Act se estipularon reglas bajo las cuales se pueden controlar las comunicaciones electrónicas, autorizando la interceptación y/o grabación de comunicaciones en los sistemas tecnológicos, sin consentimiento del trabajador siempre que se persigan hechos de gran envergadura institucional, detección o averiguación de delitos, detección de usos indebidos, etc.

Sobre estos puntos se fueron estableciendo diferentes parámetros relativos al uso del correo electrónico en el ámbito laboral.

En primer lugar, no existe hasta la fecha normativa que obligue a los empleadores a permitir que sus empleados utilicen su email o teléfono celular

[46] La Vanguardia. Francia prohíbe enviar mails de trabajo fuera de la jornada laboral. https://www.lavanguardia.com/economia/20140411/54405706285/francia-prohibe-mails-trabajo-18-horas.html. (Consultado por última vez el 17/02/2021)

para razones personales, sin embargo coinciden en que un uso moderado en horario laboral no interfiere en el trabajo a desarrollar.[47]

En una normativa más reciente, la General Data Protection Regularion (2018) vino a despejar algunas dudas sobre el asunto, en efecto, consideró que el correo electrónico debe considerarse como "datos personales" por cuanto permite la identificación de las personas en su arroba "@".[48]

Para cumplir con la ley de protección de datos personales, el empleador debe entonces informar sobre su intención de supervisar el uso del correo electrónico y las razones en las cuales lo fundamenta, no siendo suficiente que se le informe de dicha supervisión al momento del ingreso al trabajo sino que se le indique en qué momento será monitoreado, cómo se realizará y quién tendrá acceso. Asimismo, este país considera que debe existir una buena política que defina los alcances del monitoreo de los emails de sus dependientes, que incluya las razones que pueden ocasionarlo, aclarar que no pueden utilizarse los correos electrónicos laborales para mensajes personales, establecer qué tipo de mensajes consideran ofensivos y susceptibles de sanciones disciplinarias, etc.

[47] Trades Union Congress. "Your right to Privacy at Work". Monitoring email, internet, and phone use. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tuc/privacyatwork.pdf (Consultado por última vez el 17/02/2021)
[48] Emma Loveday-Hill. "Private Life and Work Emails". https://prettys.co.uk/newsletters/private-life-and-work-emails. (Consultado por última vez el 17/02/2021)

UNIÓN EUROPEA

En el año 2017 la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, dictó una sentencia en el caso Barbulescu contra Rumania[49] que vino a sentar un importante precedente en materia de derecho a la intimidad y facultades de control del empleador sobre las comunicaciones de sus empleados.

El Sr. Barbulescu trabajaba en una compañía privada como ingeniero de venta. Allí, por requerimiento de la empresa, creó una cuenta de Yahoo Messenger con el fin de comunicarse con los clientes de la empresa.

Según plantea esta última, existía un reglamento interno, el cual había sido firmado por el actor, que indicaba que se encontraba prohibido perturbar el orden y la disciplina en el recinto de la empresa y usar los ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos, etc. para fines meramente personales. Sin embargo este reglamento no indicaba la posibilidad de que la empresa pueda vigilar las conversaciones de sus empleados.

A mediados del año 2007, la compañía le informa que habían supervisado sus conversaciones y encontraron que existían comunicaciones de carácter íntimo, motivo por el cual fue despedido.

A parti de allí, el Sr. Barbulescu demandó a la compañía ante los tribunales rumanos y ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, obteniendo una sentencia desfavorable que consideraba que no existía vulneración del derecho

[49] Barbulescu contra Rumania. (05/09/2017) Tribunal Europeo de Derecho Humanos (Gran Sala) Disponible en https://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/Sentencia-id190106.pdf (Consultado por última vez el 16/02/2021)

al decreto de las comunicaciones sino un mero ejercicio del poder empresarial de dirección y control de la actividad de los trabajadores.

Sin embargo, no conforme con ello, el actor se dirigió a la Gran Sala del Tribunal (2017), para finalmente obtener una sentencia favorable en la cual se establecieron ciertos parámetros y/o límites para el control empresario de las comnunicaciones de sus empleados, a saber:

A. Comprobar si la vigilancia se ha hecho con el conocimiento del trabajador, si ha sido informado sobre la posibilidad de control del empresario de su correspondencia, debiendo la compañía brindar al información previa, precisa, transparente y específica.

B. El poder de control empresarial es indispensable para la buena marcha de la organización productiva, que debe producir una necesaria coordinación entre el interés y los derechos del trabajador y la empresa y finalmente que el empleador puede regular el uso de los medios informáticos de su titularidad, así como la facultad de vigilancia y control.

C. El derecho a la intimidad i) garantiza el secreto de la vida personal, ii) no se reduce al ámbito doméstico sino que incluye el ámbito laboral, iii) no es un derecho absoluto, el cual puede verse limitado para otros fines constitucionales.

D. El control empresarial debe tomar a consideración i) la expectativa de privacidad, cuando no sea específicamente delimitada por el empleador, ii) idoneidad, necesidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

En concreto, la jurisprudencia europea señala algunos criterios de proporcionalidad para avanzar sobre los correos electrónicos laborales, a saber:

i) Si el empleado fue informado por la compañía de que existía control de sus comunicaciones.

ii) Cual es el alcance de dicho control y si incluye la intromisión dentro del contenido del correo o sólo a constatar el flujo de las comunicaciones.

iii) La existencia de justificación suficiente para dicho control y si no existían medios menos invasivos para conseguir determinado objetivo.

iv) Cual fue el uso de la información que la compañía realiza sobre la información obtenida.

QUAERERE VERUM
Universidad de
San Andrés

De esta forma, inferimos que siempre que exista en la empresa una política de control de medios informáticos que limite el uso personal, el empleado pierde su expectativa razonable de intimidad.

ESTADOS UNIDOS

Desde 1986 rige el Electronic Communications Privacy Act (ECPA) el cual prohíbe interceptar las comunciaciones orales, por cable o electrónicas

nacionales o internacionales, sin embargo es una cultura que adopta una perspectiva "intervencionista" de los sistemas comunicacionales del trabajador. Dicha norma enmienda el Omnibus Crime Control and Safe Streets Act de 1968, y regula la interceptación o intento intencionado de la comunicación por cable, oral o electrónica de un tercero siempre que se considere que existen razones suficientes para ello como la prevención del espionaje industrial. De este modo, frente a una situación poco clara, la justicia facilita la implementación de escuchas, interceptación o captación de comunicaciones.

Estados Unidos ha sido pionera en el tratamiento del correo electrónico laboral por sus tribunales, en la mayoría de sus casos a de las empresas.

En los autos "Bonita P. Bourke v. Nissan Motor Corp" se investigó la utilización del correo electrónico para fines personales, luego de que un compañero de trabajo de de actora clickeara un email en una presentación que se encontraban realizando y encontrara un corroe de contenido personal y sexual. Luego de este suceso, la compañía descubrió varios mensajes con las mismas características. Finalmente el tribunal determino que el empleador tenía derecho a controlar el correo electrónico de un empleado y a despedir a aquellos que hayan enviado correos electrónicos de naturaleza personal y sexual.[50]

En los autos "Mclaren Jr. V. Microsoft Corp" [51] se discutió la invasión a la privacidad por cuanto la demandada accedió a una carpeta personal en el correo

[50] Bonita P. Bourke v. Nissan Motor Corp (1993) California Court of Appeals, Second Appellate District, Case No. B068705. http://www.loundy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html (Consultado por última vez el 16/02/2021)

[51] Bill Mc Laren, Jr v. Microsoft Corp (1999) Court of Appeals of Texas, Dallas. https://cyber.harvard.edu/privacy/McLaren_v_Microsoft.htm (Consultado por última vez el 16/02/2021)

electrónico del trabajador y lo utilizó en su contra para configurar el despido. Mclaren argumentó que tenia "expectativa de privacidad" por cuanto para ingresar a dicha carpeta personal, autorizada por la compañía, debía colocar una contraseña que sólo él conocía. Finalmente, el Tribunal resolvió que el actor no tenía expectativas razonables de privacidad en el correo electrónico que almacenaba en el interior de la computadora suministrada por el empleador.

En ese país, las reglas sobre las comunicaciones laborales pueden variar entre estados, en efecto, en Maryland, Illinois y California tienen leyes que habilitan el acceso y monitoreo a los correos laborales, previo consentimiento de las partes involucradas en la comunicación.

Otros estados como Connecticut y Delaware por ejemplo, requieren que los empleadores notifiquen a los empleados antes de que pueda llevarse a cabo el monitoreo.

Independientemente del estado en que nos posicionemos, la mayoria de los empleadores pueden supervisar legalmente lo que hacen los trabajadores, siempre que sea con fines comerciales legitimos o cuenten con su consentimiento.[52]

[52] Spiggle Tom. "Can Employers Monitor Employees Who Work From Home Due To The Coronavirus?" 21/05/2020. Disponible en https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2020/05/21/can-employers-monitor-employees-who-work-from-home-due-to-the-coronavirus/?sh=59fbf4b12fb7 (Consultado por última vez el 16/02/2021)

CHILE

En el año 2002 la Dirección del Trabajo[53] dispuso las bases generales para la utilización y control de correos electrónicos dentro de una empresa. Allí sostuvo que entre las facultades del empleador de administrar su compañía se encuentra la de "regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores".

Es obligatorio en este país que las empresas que ocupen a diez o más empleados deben "confeccionar un reglamenteo interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relacion con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento"[54]

De este modo, el empleador tendría la facultad de formalizar esta normativa interna e incorporar directivas a este reglamento con el objetivo de regular, limitar o restringir el empledo de los emails de sus trabajadores. Sin embargo, ello no obsta a que el delegado del personal, cualquier trabajador, o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva puedan impugnar cualquier infracción a la legalidad de estas normas internas.[55]

Una vez conocidas las normas internas de la empresa relativas al uso del correo electrónico, se permitiría el acceso al correo electrónico laboral del trabajador.

[53] ORD. Nro. 260/19. Empresa. Facultades de Administración. Acceso correspondencia electrónica. Procedencia. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63171.html. (Consultado por última vez el 16/02/2021)
[54] Código de Trabajo Chile. Art. 153 Inc. 1.
[55] Código de Trabajo Chile. Art. 153 Inc. 3.

Sin velar por el cumplimiento de estos requisitos, la compañía no se encontraría legitimada para acceder a dichas comunicaciones.

Posteriormente, la Corte Suprema se pronunció respecto a si resulta relevante la forma en cómo se accedio al contenido de los correos electrónicos laborales[56] indicando que el valor protegido en este caso es la intimidad, que es una manifestacion de la esfera privada de los trabajadores, y por lo tanto no solo resulta atentatoria la interceptacion ilicita de los correos electrónicos, sino que cualquier tipo de iterceptación no autorizada".

En este sentido, siguiendo con las corrientes que venimos desarrollando, también Chile es conteste en considerar que la monitorear correos laborales sin autorizacion expresa del empleado, infringiría sus derechos a la intimidad y privacidad.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

[56] Causa Nro. 2502/2012. (11/05/2012) Corte Suprema de Justicia de la Nación de Chile, Sala Tercera (Constitucional) https://corte-suprema-justicia.vlex.cl/vid/humphereys-rivera-directorio-caleuche-436028338 (Consultado por última vez el 16/02/2021)

# CAPITULO V

## PROYECTO DE LEY

En Argentina se presentaron diversos proyectos de ley con la finalidad de lograr una firme regulación sobre el tema, en el afán de evitar divergencias doctrinarias, sin embargo, hasta la fecha no han prosperado.

De esta forma, de acuerdo a las problemáticas identificadas a lo largo de este trabajo de investigación y en base a proyectos de ley anteriores[57] y derecho comparado sobre la materia, propongo el siguiente proyecto de ley para incorporar a la LCT.

En primer lugar, es necesario delimitar que el correo electrónico es una herramienta de trabajo, que, conforme tienen dicho los tribunales, "(…) 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, LCT, que debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor y no para fines personales.[58]

[57] Bisutti Delia Beatriz – García Susana- Quiroz Elsa- Gorbacz Leonardo- Rios María "Proyecto de Ley de incorporación del art. 86 bis de regulación del correo electrónico laboral a la ley 20.744 de contrato de trabajo". (2007) http://www1.hcdn.gov.ar/folio-cgi-bin/om_isapi.dll//LM/W3SVC/1?clientID=241508516&advquery=2569-D-00&hitsperheading=on&infobase=tp.nfo&record=%7B5B8%7D&softpage=Document42(consultado por última vez el 16/02/2021)

[58] Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A. 10/06/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. https://jurisprudencia.mpd.gov.ar/Boletines/2016.09%20Responsabilidad%20por%20el%20uso%20de%20internet%20en%20el%20ambito%20laboral.pdf (Consultado por última vez el 11/02/2021)

En este sentido propongo:

**Art. 1. Correo electrónico laboral:** ***"Cuando el correo electrónico sea provisto por el empleador al trabajador 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.***

En segundo lugar, resulta imperioso que exista una norma escrita que obligue a las compañías a notificar en forma fehaciente cualquier acceso y control de la información que circule a través del correo electrónico laboral, de lo contrario, dicha facultad de control no se podría ejercer.

Como vimos en el capítulo anterior, tanto la jurisprudencia europea como americana es conteste en considerar que es posible supervisar legalmente los correos electronicos laborales siempre que se les haya advertido fehacientemente de dicha posibilidad y se realice en el marco de la razonabilidad.

En este sentido, propongo:

**Art. 2. Facultades del empleador: "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, siempre que haya notificado fehacientemente al empleado dicha facultad al momento de celebración del contrato de trabajo.**

**Se considerará que el empleado puede ingresar a su correo electrónico personal desde el lugar y horario de trabajo, mientras el empleador no lo prohiba en forma explícita**

Finalmente, resulta necesario establecer cual es el fin de dicho utilización y monitoreo del empleador sobre el correo electrónico laboral. En efecto, el trabajador debe tener la certeza de que su correo -con nombre propio- no será utilizado con posterioridad al distracto, lo cual configuraría un delito penal y también establecer un límite temporal a la fiscalización del mismo, por cuanto la relación laboral se encontraría extinta.

En este sentido, propongo:

**Art. 3. Correo con identificación personal: En caso de que la dirección de correo electrónico laboral se conforme con el nombre propio 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, sin necesidad de interpelación previa por parte del trabajador. Se encuentra expresamente prohibido enviar comunicaciones a través de ese correo con posterioridad a la finalización de la relación laboral.**

Como podemos observar, este conjunto de normativa reúne una serie de puntos que podrían simplificar y/o mejorar la experiencia empleado/empleador en una relación laboral, por cuanto:

1. Identifica que el correo electronico laboral es propiedad del empleador, independientemente del nombre posea y su clave de acceso.
2. Estipula que el empleador puede acceder y controlar las comunicaciones e incluso prohibir su ejecucion para fines de carácter personal. En consecuencia poder ejercer el poder de sanción ante su incumplimiento.
3. Autoriza la apertura en horario laboral del correo electronico privado del trabajador, a menos que el empleador lo prohíba expresamente.
4. Incorpora la obligacion del empleador de eliminar aquel correo electrónico laboral que posea el nombre de un empleado que ha sido desvinculado de la empresa.
5. La compañía deberá notificar al trabajador su política con respecto al correo electrónico laboral y el alcance de su acceso.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

# CAPÍTULO VI

# CONCLUSIÓN

Hemos visto, a lo largo del desarrollo del presente trabajo, que es posible compatibilizar los intereses de las partes en juego sin que ello derive en vulneración de derechos particulares. Ante el evidente vacío legal que impera en nuestro país en torno a la regulación del correo electrónico laboral, resulta necesaria la implementación de políticas corporativas y normas que estipulen los lineamientos principales de esta relación de subordinación.

Las empresas deben implementar políticas específicas en sus códigos de conducta y ética, instructivos, precedimientos internos y proponer entrenamientos sobre la comunicación escrita y virtual como el correo electrónico laboral.

Las politicas deben estar debidamenta planteadas y ejecutadas por el empleador y se debe cuidar la comunicación personal y sensible al empleado para que acceda a la informacion sobre le uso de las herramientas tecnológicas.

Desde el área de recursos humanos e incluso legales, es necesario que se establezcan normas escritas, comprensivas sobre el uso corporativo del correo electrónico y normas que orienten positivamente al empleado sobre las buenas prácticas que se espera de ellos y la prohibición expresa de utilizarlas a los fines personales y que se orienten a los valores de la compañía.

Como pudimos observar, tomando recaudos a la hora de informar fehacientemente al trabajador sobre las politicas de la empresa en torno a su utilización, el riesgo de conflicto se vería reducido considerablemente por cuanto

el trabajador conoce a priori y acepta las condiciones que el empleador impone o requiere para el desenvolvimiento de su negocio. De esta forma, el empleado conoce cuál es el límite a su derecho de intimidad por trabajar en dicho lugar y aquel tendrá la facultad de aceptar o no pertenecer a dicha corporacion, vis a vis el derecho del empleador a ejercer libremente su industria. El gran desafío será armonizar ambos derechos sin limitar las facultades de cada uno de ellos.

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

# BIBLIOGRAFÍA

## LIBROS, ARTÍCULOS Y PÁGINAS WEB

**Bisutti Delia Beatriz – García Susana- Quiroz Elsa- Gorbacz Leonardo- Rios María**

"Proyecto de Ley de incorporación del art. 86 bis de regulación del correo electrónico laboral a la ley 20.744 de contrato de trabajo". (2007) http://www1.hcdn.gov.ar/folio-cgi-bin/om_isapi.dll//LM/W3SVC/1?clientID=241508516&advquery=2569-D-00&hitsperheading=on&infobase=tp.nfo&record=%7B5B8%7D&softpage=Document42(consultado por última vez el 16/02/2021)

**Cardona Rubert , María B..** "Control del correo electrónico de los empleados. El uso del correo electrónico laboral y el derecho a la intimidad del empleado". Revista Jurídica Argentina La Ley Vol. A (2008). Buenos Aires. Pág. 605.

**Cooley Thomas.** "A Treatise on the Law of Torts or the Wrongs Which Arise Independently of Contract" (1879)., Chicago, pág. 29.

**De Diego, Gimena.** "El control del empleador sobre las herramientas de trabajo tecnológicas" en epoca de pandemia y homeoffice". www.dediego.com.ar (consultado por última vez el 20/07/2020)

**Emma Loveday-Hill.** "Private Life and Work Emails". https://prettys.co.uk/newsletters/private-life-and-work-emails. (Consultado por última vez el 17/02/2021)

**Fassina, Corina.** “El ejercicio del poder disciplinario del empleador”. (2016) Diario Laboral Nro 97.

**Grisolía Armando Julio y Ricardo Diego Hierrezuelo.** “Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías”. http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_control_tecnologia.pdf. (Consultado por última vez el 11/02/2021)

**Lallane, Julio.** “El Correo Electrónico Laboral: su problemática en el Derecho del Trabajo Argentino.” elDial DC1F94. Publicado el 17/09/2015

**La Vanguardia**. “Francia prohíbe enviar mails de trabajo fuera de la jornada laboral”. https://www.lavanguardia.com/economia/20140411/54405706285/francia-prohibe-mails-trabajo-18-horas.html. (Consultado por última vez el 17/02/2021)

**Llamosas Trapaga.** “Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades” (2015). https://elibro.net/es/ereader/udesa/58194?page=83 (Consultado por última vez el 11/02/2021)

**Monreal, Eduardo Novoa.** “Derecho a la vida privada y libertad de información: Un conflicto de derechos”. Pág. 44. Siglo XXI Editores. (1997)

**Oviedo María Natalia,** “Control empresarial sobre los e-mails de los dependientes”, (2004) Hammurabi. Buenos Aires, pág. 73.

**Pose, Carlos.** “Derecho del Trabajo”. La Ley. Pág. 687.

**Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española**. Disponible en https://dle.rae.es/correo?m=form#CyTr9dP. (Consultado por última vez el 16/02/2021)

**Spiggle Tom.** Can Employers Monitor Employees Who Work From Home Due To The Coronavirus? 21/05/2020.

Disponible en https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2020/05/21/can-employers-monitor-employees-who-work-from-home-due-to-the-coronavirus/?sh=59fbf4b12fb7 (Consultado por última vez el 16/02/2021)

**Ugarte Cataldo José Luis,** "El derecho a la intimidad y la relación laboral". Revista de doctrina Derecho Laboral Nro. 197 (01/01/2000).

**Ugarte Cataldo José Luis,** "El derecho a la intimidad y la relación laboral". Revista de doctrina Derecho Laboral Nro. 197 (01/01/2000)

**Vertani Juan Darío.** "Después de la entrada en vigencia de la ley 26.388, ¿constituye delito el control del correo electrónico laboral por parte del empleador?" (2015)

https://www.academia.edu/37265176/Después_de_la_entrada_en_vigencia_de_la_ley_26_388_constituye_delito_el_control_del_correo_electrónico_laboral_por_parte_del_empleador (Consultado por última vez el 11/02/2021)

## JURISPRUDENCIA

**Pereyra Leandro Ramiro c. Servicio de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos.** 27/03/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII.

**VIllaroel Roxana c. Vestiditos S.A.** 27/11/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. La Ley (2004)

**C., J. A. y otro s/ Nulidad.** 25/03/19. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal. El Dial (20/05/2019).

**Giménez, Victoria c/Crear Sistemas S.A. y otro.** 23/08/2003. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. Revista Trabajo y Seguridad Social (2004) Pág. 40.

**Acosta, Natalia M. c. Disco S. A.** 21/02/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III). 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.

**Zilberberg, Gustavo A. c. Total Austral S. A.** 10/06/2005. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X.

**U., D.L. c/ Radiotaxi C.L.A. y/o A.C.T.L.A. s/ Diferencia de Haberes e Indemnización de Ley**. 20/4/2006. Cámara Civil, Comercial, Laboral y Minera. Trelew, Chubut. Sala B. http://www.saij.gob.ar/camara-civil-comercial-laboral-mineria-local-chubut-dl-radiotaxi-cla-actla-diferencia-haberes-indemnizacion-ley-fa06150203-2006-04-20/123456789-302-0516-0ots-eupmocsollaf?
(Consultado por última vez el 10/02/2021)

**García, Delia M. c/Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A. -YPF-.** , (13/08/2003). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. Revista Trabajo y Seguridad Social (TySS). Edición 2004, página 29.

**Pérez Pablo Martín c/ Sprayette SA y otro s/ Despido**. (17/02/2017). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. El Dial (AA9ECC) Publicado el 16/05/2017.

**Rastelli Jorge O v. Daimler Chrysler Argentina S.A.** (21/07/2006). Cámara Nacional del Trabajo. Revista del Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, Buenos Aires (2007-33-251)

**Barbulescu contra Rumania.** (05/09/2017) Tribunal Europeo de Derecho Humanos (Gran Sala) Disponible en https://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/Sentencia-id190106.pdf (Consultado por última vez el 16/02/2021)

**Tareg Al Baho, Ministere Public c/ Francoise C, Merc F. ET Hans.** (2000) Tribunal Correccional Paris.

**Société Nikon France c/Frédéric O.** (10/2001). Suprema Corte de Francia. https://www.mondaq.com/france/e-commerce/14994/recent-french-supreme-court-decision-on-employer-monitoring-of-employees-email. (Consultado por última vez el 16/02/2021)

**Causa Nro. 2502/2012.** (11/05/2012) Corte Suprema de Justicia de la Nación de Chile, Sala Tercera (Constitucional) https://corte-suprema-justicia.vlex.cl/vid/humphereys-rivera-directorio-caleuche-436028338 (Consultado por última vez el 16/02/2021)

**Bonita P. Bourke v. Nissan Motor Corp** (1993) California Court of Appeals, Second Appellate District, Case No. B068705. http://www.loundy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html (Consultado por última vez el 16/02/2021)

**Bill Mc Laren, Jr v. Microsoft Corp** (1999) Court of Appeals of Texas, Dallas. https://cyber.harvard.edu/privacy/McLaren_v_Microsoft.htm (Consultado por última vez el 16/02/2021)

QUAERERE VERUM
Universidad de
SanAndrés

## LEGISLACIÓN

- Constitución Nacional Argentina.
- Ley de contrato de trabajo Nro. 20.744.
- Ley Nro. 27.555. Régimen legal del contrato de Teletrabajo.
- ORD. Nro. 260/19. (Chile) Empresa. Facultades de Administración. Acceso correspondencia electrónica. Procedencia. https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-63171.html. (Consultado por última vez el 16/02/2021)