

**FACULTAD DE CONTROL DEL EMPLEADOR SOBRE EL USO POR**  
**EL TRABAJADOR DEL CORREO ELECTRONICO:**  
**Privacidad vs. Derecho de Propiedad**

Día a día es mayor la correspondencia que se transmite originada y transportada por medios informáticos, es decir que la correspondencia postal tradicional está dando paso a la utilización masiva de un nuevo medio de comunicación, cual es el e-mail.

Sin importar el soporte técnico en el que tanto en el correo electrónico como en el correo postal se transmite el mensaje, el derecho a la privacidad de la correspondencia, reconocido constitucionalmente, debe ser resguardado, por ser este derecho un elemento clave de la vida en democracia.

En consecuencia, a los fines de la garantía constitucional de inviolabilidad, contemplada en el artículo 18 de la Constitución Nacional, se equiparan ambas modalidades de transmisión de comunicaciones.

Sin embargo, tal equiparación reconoce una excepción: el e-mail que tenga como base una relación laboral. Ello es así puesto que entendemos que las nuevas tecnologías deben integrarse a la relación laboral, verificando que su utilización no produzca consecuencias disvaliosas, tanto para el trabajador como para el empleador.

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

La Resolución Nro. 333/2001 del 10/09/2001 de la Secretaría de Comunicaciones, adoptó el procedimiento de Documento de Consulta

para las Comunicaciones, con el objeto de tratar el documento que contiene el “Anteproyecto de Ley de Protección Jurídica del Correo Electrónico”.<sup>1</sup>

El mentado Anteproyecto luego de definir al correo electrónico como 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, equipara al mismo a la correspondencia epistolar.

Seguidamente, dicho Anteproyecto, en su artículo 3° establece que cuando el correo electrónico sea provisto por el empleador al trabajador en función de una relación laboral, se entenderá que la titularidad del mismo corresponde al empleador, independientemente del nombre y clave de acceso que sean necesarias para su uso.

Agrega que 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.

Manifiesta que el ejercicio de estas facultades por parte del empleador, así como las condiciones de uso y acceso al correo electrónico laboral, debe ser notificado por medio fehaciente al trabajador, al momento de poner a su disposición el correo electrónico o en cualquier oportunidad posterior, como requisito previo a su ejercicio, debiendo asimismo notificar fehacientemente al empleado su política respecto del acceso y uso de correo electrónico personal en el lugar 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

---

<sup>1</sup> Resolución 333/2001 de la Secretaría de Comunicaciones del 10/09/2001, DT, 2001-B, 1972.

esa herramienta que pone a disposición del empleado, como consecuencia del vínculo que los une.

Asimismo el empleador tiene a su alcance la facultad de control, contemplada en el artículo 70 de la 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.

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.

La finalidad de dichas políticas no radica en inmiscuirse en la vida privada de los empleados sino en 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. Recordemos como lo entendió la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “García, Delia M. C/ Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.” que más allá de que la trabajadora hubiera obtenido las mejores calificaciones y fuera considerada una excelente empleada a juzgar por los resultados de su trabajo, *“...no cabe soslayar que el empleador la contrató por tiempo y no por rendimiento y que ella distrajo parte de ese tiempo en tareas ajenas y utilizó en forma impropia un medio de comunicación que le brindaba la accionada”*.<sup>2</sup>

En dicha causa la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo también entendió que *“con que resulte probado que la actora dedicó cierta cantidad de tiempo durante su jornada de labor en trabajos que ninguna relación tenían con sus funciones y utilizaba para ellos los medios de comunicación de la compañía (por ejemplo e-mails) existiría sin duda una violación al deber de diligencia y buena fe que generaría pérdida de confianza”*.

Asimismo el Tribunal consideró que el hecho de utilizar las herramientas de trabajo para fines personales (y durante el tiempo de trabajo) contraría deberes del trabajador contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, tales como el de realizar el trabajo (art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo), el de diligencia (art. 84 de la Ley de Contrato de Trabajo) en especial con dedicación adecuada a las características del empleo y a los medios instrumentales que se provean, el cual se integra con las directivas genéricas de los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato

---

<sup>2</sup> CNTrab, Sala X, “García, Delia M. c. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A.”, 2003/08/13, L.L., 2003-E, 926

de Trabajo: el dependiente debe cumplir su prestación de buena fe, como un buen trabajador y obrar con criterios de colaboración y solidaridad. Amén del deber de fidelidad consagrado genéricamente en el artículo 85 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En un fallo similar, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, entendió que resultó procedente el despido sin derecho a indemnización de un empleado que había accedido en forma reiterada durante la jornada laboral a páginas de ocio en Internet, toda vez que ello suponía una clara infracción del deber de lealtad laboral, tanto por razón del específico cometido laboral atribuido al trabajador, como por causa de la defraudación que suponía utilizar un medio de la empresa con una finalidad extraña a la laboral e incompatible con sus intereses comerciales.<sup>3</sup>

El uso del correo electrónico con fines laborales por parte de los trabajadores ya ha alcanzado un gran desarrollo dentro de las relaciones laborales.

El correo electrónico entendido como una herramienta más de trabajo permite al 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 del derecho 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 implementen políticas claras que determinen los límites sobre el uso del correo electrónico, y que las mismas sean conocidas y aceptadas por los trabajadores.

---

<sup>3</sup> Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo social; “Dermofan S.A. c. Ríos Villar, Silvia”, DT, 2001-B, 2031.

Sólo de ese modo se podrá alcanzar el justo equilibrio que debe reinar en las relaciones de trabajo, armonizando la intimidad de los trabajadores con el ejercicio del derecho de propiedad de los empleadores, evitando el abuso y optimizando el entorno laboral.

***LORENA NATALIA VARELA***