

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII

Fecha: 27/03/2003

Partes: Pereyra, Leandro R. v. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A.

Publicado: LNL 2003-08-544

TEXTO COMPLETO

2ª INSTANCIA.- Buenos Aires, marzo 27 de 2003.

La Dra. Pasini dijo:

I. La demandada (fs., 257/260) apela la sentencia de origen (fs. 251/252).

Se agravia por cuanto la Dra. Olsztajn hizo lugar a la demanda. Arguye que ha quedado acreditado que "... el actor ha recepcionado como asimismo remitido en y desde la dirección electrónica de la empresa, e-mails referidos a un negocio particular, cual era el desarrollo de un sitio de internet y ello durante la jornada laboral. En segundo lugar que ello ha ocurrido a lo largo de la relación laboral, inclusive en la época en que se hubo dispuesto el despido...". Agrega que luego de "...efectuar un análisis y comparación entre los e-mails recibidos por la empresa -lo cual surge de la pericia contable- y las tareas a su cargo, es necesario concluir que nada tenían que ver las informaciones y datos aportados por personas ajenas a la empresa con su actividad normal y habitual...". Apela por altos los honorarios regulados al patrocinio letrado de la parte actora y al perito contador y por la forma en que la a quo impuso las costas.

No le asiste razón.

a) Coincido con la sentenciante en que la demandada no ha logrado acreditar la causal imputada al actor e invocada en su telegrama de despido. Veamos.

1. Con fecha 3/7/2000 la empleadora notifica a Pereyra que "...ante su injuria grave consistente en utilizar la red de la empresa para su actividad particular, consistente en un proyecto de sociedad para poner una página de internet desatendiendo sus obligaciones específicas e incumpliendo la atención a los clientes H. Packard y Goodyear, informámosle queda despedido en la fecha por su exclusiva culpa, haberes y certificados de ley a su disposición..." (ver fs. 70).

2. Las conductas pretendidamente injuriantes atribuidas a la contratante deben ser acreditadas con probanzas lo suficientemente sólidas como para no dejar en el judicante la menor duda de la justicia de la decisión. En tal sentido, se debe considerar que la injuria es de naturaleza objetiva y en ello se debe ver la entidad de la imputación que se avale con probanza válida y contundente. La conducta negligente que en el caso se le imputa a Pereyra -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 recurrente- cae generalmente en la órbita del fuero íntimo del empleador, y debe admitírsela como fuertemente influenciada subjetivamente por el personal sentir del afectado; por lo tanto, para ser admitida como basamento de decisión rupturista debe alcanzar para exceder de la mentada intimidad para que pueda ser analizada por aquel al que le corresponde valorarla.

3. Con esto quiero resaltar 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.

Me explico: la demandada en ningún momento denuncia con precisión cuál es el cumplimiento de sus funciones específicas ni cuáles eran las normas internas y/o las instrucciones impartidas por la patronal sobre el uso de la red informática y, más concretamente, cuál era el control que había implementado sobre el uso del correo electrónico por parte de sus empleados.

Es así que ni en el intercambio telegráfico (fs. 66/76) ni en el escrito de contestación de demanda (fs. 93/100) denuncia las fechas en las que el actor envió y recibió los e-mails referidos al supuesto "negocio" de instalar

una página de internet en sociedad con un amigo.

4. Garay declara que cuando ingresó a trabajar para la demandada, el actor ya estaba trabajando, "...que la dicente estaba en otra área, era secretaria de la Presidencia y en principio Leandro estaba en el tema de Embarques o Marítimas y pienso que al final del tiempo en que estuve trabajando estaba con el tema de los camiones... que la dicente tiene conocimiento que el actor estuvo en los sectores que menciona porque yo recibía los e-mails y los redireccionaba por red interna a quien correspondiera, entonces era suficiente saber si el e-mail era de Marítimas y sabía quién estaba a su cargo. Que yo recibía los e-mails en general porque acceso a internet había desde mi máquina, de la máquina del Dr. Rey Iraola y de la máquina de Ignacio Rey Iraola que tenía un cargo importante... que el actor podía utilizar el correo interno por red LAN., pero no tenía acceso directo a internet. Que si el actor tenía que recibir o enviar un e-mail se realizaba por mi máquina. Que me lo enviaba a mí y lo reenviaba o bien yo recibía algún correo para Pereyra y se lo enviaba directamente, no pedía -la testigo- autorización a nadie para hacerlo... que Pereyra no tenía autorización ni acceso a internet, ni la utilizaba, y le consta porque el acceso a internet estaba desde mi máquina... que yo tenía una clave de ingreso y conectaba. Que aparte de las personas ya mencionadas anteriormente que tenían acceso a internet era el responsable de Recursos Humanos, no tenía acceso a internet pero conocía la clave de la testigo, para chequear los e-mails si yo no estaba. Que las personas ya mencionadas a las que hace referencia la testigo son el Dr. Rey Iraola e Ignacio Rey Iraola... que no estaba claramente estipulado en la empresa qué tipos de mensajes se podían recibir o enviar a través del correo electrónico, tal vez porque en ese momento internet no era tan popular, sin embargo los pocos mensajes personales que recibió Leandro Pereyra no fueron superiores a cuatro líneas. Que Pereyra nunca tuvo acceso, no utilizó en mi presencia mi máquina computadora. Que no sabe si en las otras dos centrales de los Sres. Rey Iraola se recibieron mensajes personales para Pereyra..." (fs. 165/168).

Por su parte, el experto informa que "...no existen e-mails receptados dirigidos al actor en la fecha enunciada -3/7/2000- contenidos en la información backupeada por la demandada. No obstante resumiré -de la misma fuente- algunos e-mails ingresados en la dirección electrónica de la empresa aparentemente relacionados con un proyecto de un sitio de internet... Fundamentalmente fueron recepcionados durante los meses de marzo y abril de 2000..." (fs. 216 vta./217).

Aquí es preciso aclarar que la procedencia del despido por injuria requiere que la sanción sea inmediata al incumplimiento del trabajador. En este caso resulta evidente que no existe contemporaneidad entre el incumplimiento que se le imputa al demandante -haber utilizado el correo informático de la empleadora para la supuesta instalación de una línea de internet en su beneficio-, ya que según el informe del experto -parcialmente transcripto más arriba- los pocos e-mails que envió Pereyra desde la red informática de la demandada datan de marzo y abril de 2000 y el despido directo tuvo lugar al 3/7/2000. Es decir que en el transcurso de casi cinco meses la demandada guardó silencio, consintiendo la hipotética falta del accionante, procediendo a despedirlo bruscamente muchos meses después y sin haberle requerido antes que se abstenga de utilizar el correo electrónico para su uso particular. Los testigos son contestes en declarar que al respecto la demandada no había impartido ninguna instrucción, con la agravante de que sólo poseían la clave de acceso a internet la secretaria de la Presidencia -Sra. Garay-, el director de la empresa de la demandada, Dr. Rey Iraola, y su hijo Ignacio Rey Iraola. Así, no habiendo contemporaneidad entre la falta y la sanción, el despido se torna extemporáneo, por lo que -desde esta óptica- el distracto no se ajusta a derecho.

b) No está de más recordar que por resolución 333/2001 [Ver Texto](#) del 10/9/2001 (DT 2001-B-1972) la Secretaría de Comunicaciones ha remitido en consulta a diversas instituciones especializadas como la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Colegio Público de Abogados, Cámara de Informática y Comunicaciones de la República Argentina, etc., el "Anteproyecto de Ley Protección Jurídica del Correo Informático".

El mismo establece que 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 (art. 1) y que a tales efectos el correo electrónico se equipara a la correspondencia epistolar. Se establece, además, que la protección abarca su creación, transmisión y almacenamiento (art. 2).

El art. 3 dispone 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. El empleador está facultado para controlar la información que se transmita por medio de dicho correo y, en su caso, prohibir su uso para fines personales (art. 3 párr. 2º).

Finalmente, el anteproyecto determina que el ejercicio de estas facultades por parte del empleador, así como las condiciones de uso y acceso al correo electrónico laboral, deberá 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 (art. 3 párr. 3º).

c) Así las cosas, es evidente que el correo electrónico es hoy una “herramienta” más de trabajo. La cuestión, sin duda, debe analizarse de acuerdo con los derechos y deberes de las partes (arts. 62 [Ver Texto](#) y ss. LCT. (1) y de acuerdo con el principio de buena fe (art. 63 [Ver Texto](#)) y el art. 70 [Ver Texto](#) LCT., que faculta al empleador a realizar las facultades de controles personales destinados a la protección de los bienes de la empresa.

Sin embargo, hay que tener presente que “...las condiciones de confidencialidad de acceso por parte del empleador al correo-herramienta, otorgado al trabajador como consecuencia de una relación laboral deben ser amplias, y por ello encuentra sustento en que no se prive al trabajador de verdaderas herramientas tecnológicas imprescindibles para el desarrollo de cualquier trabajo. Si una empresa no tiene una política clara en el uso de esta herramienta, no advirtiéndole al empleado que dicho uso debe ser realizado exclusivamente en función de su actividad laboral y haciéndole conocer el derecho de la compañía a controlar el correcto uso del e-mail, podría crear una falsa expectativa de privacidad...” (Hermida, Beatriz M., “El e-mail laboral en la Argentina”, DT 2001-B-1892).

En el caso, la accionada no ha acreditado -reitero- que haya dictado norma alguna -escrita o verbal- sobre el uso que debían hacer los empleados del correo electrónico de la misma, con la agravante de que procedió a despedir a Pereyra directamente, sin hacerle ninguna advertencia previa sobre el uso particular del correo electrónico. Desde esta óptica, entonces, el despido de autos tampoco se ajusta a derecho.

d) En lo que hace a los honorarios apelados a fs. 259 por la demandada, entiendo que los regulados en primera instancia a la actora y experto se ajustan al mérito e importancia de los trabajos que los mismos han realizado (arts. 38 [Ver Texto](#) ley 18345 [2]; 1 [Ver Texto](#), 6 [Ver Texto](#), 7 [Ver Texto](#), 19 [Ver Texto](#) y 22 [Ver Texto](#) ley 21839 [3]; decreto ley 16538/1957 [Ver Texto](#)), por lo que propicio se confirmen las regulaciones cuestionadas.

3) Se agravia también la demandada por la forma en que la judicante distribuyó las costas. Alega que “...el reclamo de autos ha sido acogido parcialmente. En consecuencia no existe mérito para apartarse del principio general consagrado en el art. 68 [Ver Texto](#) CPCCN...”. Sin embargo, advierto que tales argumentos no resultan correctos en este caso concreto, habida cuenta de que la quejosa -reitero una vez más- no aportó a la causa prueba alguna que acredite la veracidad de sus asertos. Teniendo en cuenta ello, se pone en evidencia que la accionada resultó vencida en lo principal, por lo que lo resuelto por la juez de grado no es sino el corolario lógico de la aplicación en la especie del principio general establecido en el art. 68 [Ver Texto](#) CPCCN. (4). Propicio desestimar esta queja.

II. Por lo expuesto, voto porque se confirme el fallo recurrido en todo aquello que ha sido materia de agravios.

III. Propongo que las costas de alzada se impongan a la demandada (art. 68 [Ver Texto](#) CPCCN.) y se fijen los honorarios de los firmantes de los escritos de fs. 257/260 y fs. 263/264, en el 25% y 25%, respectivamente, de lo que perciban por sus tareas efectuadas en la instancia previa (art. 14 [Ver Texto](#) ley 21839).

El Dr. Ruiz Díaz dijo:

Por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede.

El Dr. Rodríguez Brunengo no vota (art. 125 [Ver Texto](#) ley 18345).

Por lo que resulta del precedente acuerdo, el tribunal resuelve: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo aquello que ha sido materia de agravios. 2) Establecer las costas de alzada a cargo de la demandada y fijar los

honorarios de los firmantes de los escritos de fs. 257/260 y fs. 263/264 en el 25% y 25%, respectivamente, de lo que les corresponda percibir por sus trabajos realizados en la etapa previa. Regístrese, notifíquese y devuélvase.- Alcira P. I. Pasini.- Juan A. Ruiz Díaz. (Sec.: Miguel O. Pérez).

NOTAS:

(1) t.o. 1976, ALJA 1976-A-128 - (2) ALJA 1969-B-161 - (3) 1990-A-1159.

El correo electrónico como factor de posibles conflictos laborales

Pese a lo que se podría presuponer, en un estado al que podríamos calificar como “químicamente puro”, al efectuar un análisis de la introducción de nuevas tecnológicas en el campo de las comunicaciones o las telecomunicaciones en el seno de la empresa, la utilización del correo electrónico o e-mail habilitado por el empleador ha comenzado a presentarse como un factor posible de conflictos atípicos, y el fallo en comentario se presenta, quizás tímidamente, como una muestra de ello.

El conflicto que diera origen al pronunciamiento de marras, en atención a la impronta en cierta medida diferenciadora que plantea el tribunal al estimar necesaria una reglamentación específica con relación al uso del correo electrónico habilitado por la empresa, lleva a plantear, como primera aproximación para un eventual posterior análisis de la problemática, si la introducción de nuevas tecnologías en el campo de las comunicaciones altera el alcance y contenido de las genéricas previsiones de la LCT. (t.o. 1976, ALJA 1976-A-128) en orden a los deberes y derechos de las partes en el marco de un contrato de trabajo (conf. arg. arts. 62 [Ver Texto](#), 63 [Ver Texto](#), 64 [Ver Texto](#), 70 [Ver Texto](#), 85 [Ver Texto](#) y concs. LCT.), o, en su caso, si dadas las particularidades de la nueva herramienta, la misma se advierte como insuficiente. En tal sentido cabría preguntarse: ¿en qué se diferencian estos medios o técnicas de otros más antiguos y conocidos, como ser el teléfono, el fax, la mensajería, etc.? ¿Es el costo del servicio?, ¿su eficiencia?, ¿su rapidez?, ¿su divulgación masiva?, ¿la posibilidad de vincular a la empresa con cuestiones que le son ajenas o hasta perjudiciales?, ¿la distracción de tiempo y/o esfuerzo remunerado por el empleador para fines extraños?, ¿la confidencialidad de su contenido?, ¿la posibilidad de introducir o transmitir virus?, ¿la responsabilidad de la empresa frente a posibles terceros perjudicados? Cualquiera sea la respuesta, todos estos planteamientos podrían efectuarse también con relación a la utilización de la línea telefónica o a la remisión de correspondencia epistolar. Sin embargo, no sólo en el fallo bajo análisis sino también en la experiencia europea se advierte sobre la necesidad de otorgar al correo electrónico un marco regulatorio que delimite su uso y le otorgue efectos jurídicos.

Para descalificar la decisión rupturista adoptada por la patronal con sustento en el uso indebido del correo electrónico que se le enrostrara al accionante, la Dra. Pasini sostuvo que debe considerarse no sólo la contemporaneidad entre el despido y el incumplimiento (en el caso, desde el envío y/o recepción de los mails hasta el distracto mediaron casi cinco meses, no surgiendo del decisorio en qué fecha la accionada habría tomado conocimiento de los hechos), sino también -y muy especialmente- que al trabajador no se le requirió que se abstuviera de utilizar el correo electrónico para su uso particular (argumento estrechamente vinculado con el deber de buena fe -art. 63 [Ver Texto](#) LCT.-) y que conforme los lineamientos trazados en el anteproyecto de Ley de Protección Jurídica del Correo Electrónico (resolución 333/2001 [Ver Texto](#) de la Secretaría de Comunicaciones -B.O. del 11/9/2001, publ. en DT 2001-B-1972- que aún no ha tenido tratamiento en Diputados), las condiciones de uso y acceso al correo electrónico laboral deberían ser notificadas 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.

Beatriz Miranda de Hermida en su trabajo “El e-mail laboral en la Argentina” (publ. en DT 2001-B-1892) al respecto señaló que el correo electrónico otorgado a un trabajador como consecuencia de la relación laboral debe ser asimilado a una herramienta de trabajo que el empleador provee a su empleado, y como tal corresponde que su regulación lo sea por las disposiciones contenidas en las normas laborales, por lo que, en principio, entiende que existen disposiciones suficientes como para regular esta materia en el marco del empleado-empleador, pero que se impondría -en un futuro- que los integrantes de toda relación laboral establezcan cláusulas de confidencialidad y de negociación sobre el tema o elaboren reglamentos internos para evitar así posibles abusos.

La Corte de Casación francesa (sala con competencia en Derecho Social, en la causa “Sociedad Nikon France v. O., Frédéric” del 2/10/2001 -publ. en DT 2002-A-216-) analizó el uso del correo electrónico desde otra óptica y en tal sentido señaló que “si el empleador para determinar que el trabajador incurrió en falta grave que le atribuye por utilizar una herramienta de trabajo para fines no profesionales, transgredió la intimidad de su vida privada -en el caso revisó archivos informáticos designados como ‘personales’ y el correo

electrónico del trabajador- consagrada en la Convención Europea de Protección de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales, art. 8; CCiv. Francia art. 9; el CCiv. art. 9 [Ver Texto](#), y Código de Trabajo en su art. L 120-2. Para arribar a tal conclusión la Corte tuvo en consideración lo dictaminado por el procurador general, Dr. Kehrig, en el sentido de que si bien en virtud de su poder de dirección el empleador tiene el derecho de controlar y vigilar la actividad de sus dependientes durante la jornada de trabajo, máxime cuando ese derecho puede incluso transformarse en deber, si se tienen en cuenta las reglas relativas a la responsabilidad civil del comitente y a las de la responsabilidad penal de la empresa; conforme lo dispuesto en el art. 121-8 Código de Trabajo ‘no puede obtenerse información personal de un empleado o de un candidato a un puesto de trabajo por medio de ningún dispositivo que no haya sido puesto en su conocimiento’ ya que se trata en definitiva de una prohibición tanto legislativa como jurisprudencial de emplear ‘procedimientos clandestinos de vigilancia’, entrando así en conflicto aquella prerrogativa patronal con los derechos fundamentales del hombre trabajador, lo que llevaría a establecer pautas que armonicen tales derechos”.

Sostuvo asimismo el procurador general ante la Corte de Casación francesa que el empleador “no puede controlar toda la actividad de sus dependientes pues la vida profesional no absorbe la vida personal del trabajador (P. Waquet, ‘Vida personal y vida profesional del dependiente’, 1994, p. 289), la cual no se interrumpe totalmente una vez traspasado el umbral de la oficina o taller” y que “las consideraciones numéricas facilitan el control patronal, pero una parte, residual por cierto, pero irreductible de libertad y de vida personal debe subsistir dentro de la empresa siendo que, además, el trabajo o los imperativos nacidos de él se desarrollan, en mayor o menor medida, a expensas de esa vida personal fuera del tiempo y del lugar de trabajo”. En tal sentido, cita el informe para estudio y consulta pública de la CNIL. de marzo de 2001 (“La cyber vigilancia de los dependientes en la empresa”), en el que se sostuviera que “Prohibir al trabajador utilizar el correo electrónico es a la vez iluso y desproporcionado”.

Como vemos, en este caso, en el que en apariencia se ventilarían cuestiones de índole más personal e íntima del trabajador (ya que en el fallo en comentario se trataría de cuestiones de negocios ajenas a la empresa), la Corte de Casación francesa trasladó su objeto principal de análisis a la conducta investigativa desarrollada por la empleadora, restándole mayor significación a los actos normativos regulatorios que se habrían omitido, para analizar dentro del marco de los derechos fundamentales del hombre los límites que éstos le imponen al ejercicio de las amplias facultades de control y vigilancia reconocidas a la empresa.

En otro caso, también de uso calificado como “indebido” de los medios tecnológicos puestos a disposición del trabajador, pero que se dirige a cuestionar el uso de internet y no en sí del correo electrónico (lo que desde ya hace necesaria una primera diferenciación, en atención a la identificación que generalmente se efectúa de la empresa en la dirección del correo), la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, in re “Dermofan S.A. v. Ríos Villar, Silvia”, sent. del 29/1/2001 (publ. en DT 2001-B-2031), sostuvo que “resulta procedente el despido sin derecho a indemnización ni salarios de trámite de un empleado que accediera durante la jornada laboral a páginas de ocio en internet, si tanto por su frecuencia como por su contenido ajeno a la finalidad de sus cometidos profesionales (...) no puede considerarse como un instrumento de búsqueda de información, sino por el contrario una forma lúdica de ocupar el tiempo de trabajo” y que “ello supone una clara infracción del deber de lealtad laboral con base en lo dispuesto por el art. 54.2d del Estatuto de los Trabajadores (...) por causa de la defraudación que supone utilizar un medio de la empresa con una finalidad extraña a la laboral e incompatible con sus intereses comerciales”.

Continúa el fallo español señalando que a los fines de la procedencia del despido por transgresión del deber de buena fe no se requiere que el trabajador haya conseguido con su falta un lucro personal, o que con intención dolosa o culpable y plena conciencia haya quebrantado de forma grave y relevante los deberes de fidelidad implícitos en toda prestación de servicios, debiendo ser analizada la entidad del cargo de la persona que cometió el hecho y sus circunstancias personales.

Para así decidir el tribunal consideró la prueba rendida según la cual los ingresos y permanencia en las webs de ocio insumían gran parte de la jornada de la trabajadora -personal jerárquico- y que dentro de la rúbrica general de transgresión de la buena fe contractual se incluían todas las violaciones de los deberes de conducta y cumplimiento de la buena fe que el contrato de trabajo impone al trabajador, lo que abarca todo el sistema de derechos y obligaciones que disciplinan la conducta del hombre en sus relaciones jurídicas con los demás y supone, en definitiva, obrar de acuerdo con las reglas naturales y de rectitud, conforme a los criterios morales y sociales imperantes en cada momento histórico, debiendo estarse para la valoración de la conducta que la empresa considera contraria a este deber a las circunstancias personales del sujeto y a la entidad de los hechos acontecidos, pues la relación laboral tiene su entorno, que, sobrepasado, conduce a confundir lo ajeno con lo propio, disponiendo el trabajador de los medios puestos a su disposición al margen de su finalidad, lo que, desde el punto de vista laboral, tiene la máxima gravedad.

Con similar criterio se había expedido con anterioridad el mismo tribunal español en diversas ocasiones, entre ellas en la sent. de fecha 5/7/2000 y en la del 14/11/2000 (“Relaciones laborales”, La Ley, n. 24, 2000, Madrid). En la primera de ellas se analizó el caso de un empleado que envió varios correos electrónicos considerados obscenos y despreciativos a sus subordinadas, haciendo referencia asimismo a diversos empleados de la empresa. La empresa había advertido que no autorizaba el uso de los medios informáticos para asuntos ajenos a los estrictamente profesionales, por lo que conservó para sí amplísimas facultades de control y supervisión sobre la utilización de tales medios, puntualizándose en tal sentido que “No nos encontramos en presencia de una correspondencia privada entre particulares cuyo secreto debe ser preservado, sino ante una utilización indebida de medios e instrumentos de la empresa para fines ajenos a los estrictamente laborales, pudiendo la empleadora ejercer un control sobre la forma de utilizar tales medios, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador”.

En el segundo fallo referido se consideró el despido de un trabajador por el envío, en un período de cinco semanas, de ciento cuarenta mensajes de correo electrónico caracterizados por el propio tribunal como “humorísticos, sexistas e incluso algunos obscenos” y, en tal caso, se estimó que la utilización de los medios informáticos con que cuenta la empresa, en gran número de ocasiones para fines ajenos a los laborales, supuso una clara infracción del deber de lealtad laboral que justificó la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo con base en el art. 54. 2d ET.

La casuística desarrollada hasta aquí nos permite, en líneas generales, proyectar la técnica seguida para el análisis de cualquier proceder que pudiera calificarse como “injuria” en los términos del art. 242 [Ver Texto](#) LCT., cuyo desarrollo en la práctica ha advertido sobre la necesidad de evaluar la conducta no sólo de la parte que se calificara como incumplidora, sino de ambas, en función de los genéricos deberes de conducta y respeto de la dignidad del trabajador que imponen los arts. 62 [Ver Texto](#), 63 [Ver Texto](#), 64 [Ver Texto](#), 70 [Ver Texto](#) y concs. LCT., por lo que tampoco tomando en consideración los pronunciamientos extranjeros analizados se advertiría la particular diferenciación que se pretende introducir para el análisis de las inconductas enrostradas en el seno de la empresa con relación al uso de medios tecnológicos como los referidos (en tanto no resulten configurativos de “delitos informáticos”, lo que queda fuera del marco estrictamente laboral del análisis que se propone), estimándose que, a lo sumo, lo que modifica el modo en que habrían de abordarse los conflictos involucrados con esta temática son las específicas características de la nueva herramienta de trabajo y no su especial naturaleza como informadora de una nueva realidad insusceptible de ser abarcada por el régimen jurídico vigente.

En efecto, no puede desconocerse que así como el uso indebido de tales herramientas podría llegar afectar a la empresa, también el trabajador puede verse afectado en su vida privada por la conexión permanente o casi permanente a aquélla en función de los medios tecnológicos suministrados (computadoras personales, conexión a internet en su domicilio, telefonía celular, etc.), ya que es evidente que en nuestros días se asiste a una expansión de la relación laboral más allá del establecimiento, en la que se desdibujan las fronteras entre la vida privada y la profesional, operando los avances tecnológicos una revolución en el ámbito de las comunicaciones que sigue idéntico derrotero.

Así, se ha señalado que la flexibilización de los horarios, el trabajo nocturno o a tiempo parcial generan una desincronización en la que las nuevas tecnologías cobran especial protagonismo. En ese contexto, si bien sin

duda alguna es técnicamente posible prohibir toda comunicación no profesional durante el horario de trabajo, de igual manera que el dependiente podría eventualmente exigir “desconectarse” fuera del horario comprometido de labor -si lo hubiere-, tales prohibiciones aparecen totalmente alejadas de la realidad de este siglo: ¿cómo se podría, sin caer en abuso de derecho, impedir a un trabajador llamar desde su lugar de trabajo por teléfono o por mail para arreglar asuntos personales urgentes? ¿Acaso no sería ello, además, contrario a los fines productivos? Tales reflexiones impedirían inclinarse por propugnar cualquier interpretación que a la luz de los deberes genéricos de conducta prohibiesen como principio todo uso de las nuevas tecnologías en beneficio particular del trabajador.

Los riesgos de acceso indebido a la información son reales, como también lo es la sumisión de los trabajadores al nuevo “orden tecnológico”, pero la necesidad de una reglamentación que delimite el uso de tales herramientas dependerá en cada caso, según las especiales particularidades de la actividad, de la índole de los medios y las personas e informaciones involucradas, no pudiéndose descalificar en forma genérica todo despido fundado en un uso incorrecto de las herramientas de trabajo por no haberse implementado previamente un manual de instrucciones, un reglamento interno o cualquier otro cuerpo normativo con relación a tales instrumentos, que, por lo demás, por su difusión, ya no generarían mayores dificultades en cuanto a su modo de uso e implicancias (virus, redireccionamiento de información, etc.).

Como lo señalara Juan Bonilla Blasco en su trabajo “Los efectos jurídicos del correo electrónico en el ámbito laboral” (publ. en “Relaciones laborales,” La Ley, agosto 2002, Madrid, p. 1015), la introducción de nuevas tecnologías en el ámbito laboral plantea numerosos retos jurídicos que debemos afrontar con los instrumentos legales tradicionales.

Es por ello por lo que nuestro derecho laboral vigente debe adaptarse a la nueva realidad social, caracterizada por un entorno tecnológico que cambia con mucha mayor rapidez que con la que se pueden modificar las estructuras legales. En este sentido, debemos destacar el papel de los tribunales como intérpretes de las normas.

Obviamente, el eventual desarrollo jurisprudencial que pudiera elaborarse con relación al uso indebido del correo electrónico como configurativo de injuria laboral no resuelve todos los problemas jurídicos que se pueden derivar del uso con efectos legales de este tipo de herramientas de comunicación. En especial, quedan todavía abiertos aspectos tales como la autoría o la autenticidad de los mensajes enviados utilizando la dirección de correo electrónico proporcionada por la empresa.

Andrea García Vion