



# El uso por parte del trabajador de las herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador. Privacidad vs. Facultad de contralor

DRA ANDREA NETRI | Abogada Relatora de la Sala I de la Cámara de Apelación en lo Laboral, Rosario.

DRA ARIANA NETRI | Secretaria de la Sala II de la Cámara de Apelación en lo Laboral, Rosario.



## 1. Introducción

Los avances tecnológicos que se produjeron y producen incesantemente y a una velocidad vertiginosa en la actualidad, han dotado a la sociedad en general y a los trabajadores en particular, de nuevas herramientas de trabajo, como son los correos electrónicos, en su rol de medio de comunicación fluido y de bajo costo, e internet, como instrumento de acceso rápido y amplio a la información.

El gran conflicto que se suscita cuando el empleador le brinda a sus dependientes dichas herramientas tecnológicas para ser utilizadas en su trabajo es determinar si aquél, como propietario de las mismas y en ejercicio de su facultad de dirección, puede

tomar conocimiento de los mensajes que el trabajador envía y recibe a través de la casilla de correo corporativa (en contraposición a la personal) o a la información que accede a través de internet o si, por el contrario, ello vulnera la intimidad del dependiente.

Se presenta así, y es el tema que abordaremos en este trabajo, un enfrentamiento entre dos derechos constitucionalmente reconocidos: el de privacidad del trabajador y el de libertad de empresa y propiedad del empleador.

## 2. Naturaleza jurídica de los correos electrónicos

El primer punto para abordar el tema que no ocupa es precisar cuál es la naturaleza jurídica de los correos electrónicos<sup>1</sup> (llamados comúnmente e-mails). Así, pues, la doctrina procesalista dominante entiende que se trata de un documento particular que se encuentra asentado en un soporte inmaterial, en bites. Por tanto, es asimilable a la naturaleza de las cartas pero no igual, debido a que estas últimas se asientan en soporte papel. Como lo afirmó De Virgilis<sup>2</sup>, la mayoría asimila el correo electrónico a la correspondencia privada y por ende se entiende que está amparado por la Constitución Nacional en sus artículos 17 y 18, ya que el correo electrónico es propiedad de las personas y como tal inviolable; y el 19, debido a que allí se protege la intimidad y el correo electrónico es expresión de ésta. En cuanto a la jurisprudencia, la mayoría de los fallos han tratado a los e-mails como «instrumento particular no firmado», en los términos del artículo 1.190, inciso 2°, del Código Civil, o como «principio de prueba por escrito»<sup>3</sup>, conforme con el artículo 1.191<sup>4</sup>.

## 3. Correos electrónicos laborales o corporativos

Tanto en doctrina como en jurisprudencia existe consenso en considerar que las cuentas de correo electrónico que el empleador le provee a su dependiente constituyen una «herramienta de trabajo», en los términos del art. 84 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), y que por tanto éste no puede utilizarlas para su esparcimiento sino que son provistas para un mejor desarrollo de su labor.

El problema surge entonces cuando, considerando que se asimila el e-mail a la correspondencia privada cuya violación se encuentra expresamente prohibida por nuestra Constitución Nacional en sus artículos 18 y 19<sup>5</sup>, el empleador pretende acceder a ellas de conformidad con las facultades de organización y dirección de los arts. 64 y 65 de la LCT. Se presenta de este modo, y como se expusiera en la introducción de este trabajo, un conflicto entre el derecho constitucional del dependiente a la intimidad y el derecho también constitucional del empleador a la libertad de empresa y propiedad.

Al respecto se han alzado voces muy dispares, pero puede decirse a modo de conclusión que la gran mayoría<sup>6</sup> considera que debe prevalecer el derecho a la intimidad del trabajador por sobre la facultad de control del empleador<sup>7</sup>, sin que ello implique otorgar un *bill* de indemnidad al empleado en el uso de esta herramienta de trabajo, sino que el acceso a su contenido debe realizarse de modo tal que no se viole aquel derecho. Máxime cuando por lo general los empleadores le conceden al trabajador una clave personal de acceso, lo que «permite inferir que existía cierta expectativa de privacidad en cuanto al uso del correo electrónico»<sup>8</sup>. Es lo que «la doctrina norteamericana ha denominado ‘expectativa razonable de privacidad’ (reasonable *expectation of privacy*), es decir, la previsibilidad que pueda tener un operario de que existe un control por parte del empleador sobre determinado bien»<sup>9</sup>.

Y así en forma casi unánime se ha entendido que no hay violación a la correspondencia epistolar cuando existe un reglamento de la empresa respecto al uso de las herramientas tecnológicas y la potestad de con-

trol, debidamente notificado a sus empleados. «Una adecuada política empresarial de información sobre el uso de las tecnologías de la información en el seno de la empresa sobre el control que al efecto se puede ejercer, puede evitar muchos de estos problemas, tales como recordar periódicamente a los empleados la política adoptada por la empresa (por ejemplo, a través de un mensaje visualizado periódicamente en la pantalla del ordenador que recuerde la vigencia de la política), o requerir a los dependientes firmar un acuse de recibo indicando que han sido notificados de la política de la empresa referida al uso del correo electrónico 'laboral' y que la han aceptado»<sup>10</sup>.

Es decir, ningún trabajador podrá alegar que se ha violado su privacidad si tenía fehaciente conocimiento de la política empresarial en cuanto al uso de la casilla de correo corporativa y la posibilidad de su empleador de ingresar a la misma para chequear el uso que de ella se está haciendo, teniendo siempre presente que se trata de una herramienta de trabajo propiedad de éste.

Política empresarial que adquiere mayor trascendencia aún a partir del dictado de la Ley de Delitos Informáticos N° 26.388 (publicada en el Boletín Oficial el 25/06/08), por cuanto ésta amplió el alcance del delito de violación de correspondencia y papeles privados previstos en el art. 153 del Código Penal, incluyendo a las comunicaciones electrónicas. En efecto, el mencionado artículo -en lo que aquí nos interesa- quedó redactado de la siguiente manera: «Será reprimido con prisión de quince (15) días a seis (6) meses el que abriere o accediere indebidamente a una comunicación electrónica, una carta, un pliego cerrado, un despacho telegráfico, telefónico o de otra naturaleza, que no le esté dirigido; o se apoderare indebidamente de una comunicación electrónica, una carta, un pliego, un despacho u otro papel privado, aunque no esté cerrado; o indebidamente suprimiere o desviare de su destino una correspondencia o una comunicación electrónica que no le esté dirigida» (1° párrafo).

Surge del texto transcrito y trasplado al ámbito laboral, que si se probara que el empleador abrió, ingresó, se apoderó, suprimió o desvió, «in-

debidamente», un correo electrónico de su dependiente -que no estaba dirigido a él-, aunque se trate de una casilla laboral, podría incurrir en un delito penal. Y hemos destacado en cursiva la palabra «*indebida*», pues justamente no se incurrirá en el tipo penal descripto si el empleador accede a los correos de un modo legítimo, como ser la previa comunicación fehaciente a sus dependientes de su facultad de contralor sobre los mismos. En tal caso, y como se dijera *ut supra*, ya no se verá afectada la privacidad de la persona, bien jurídico que pretende proteger la norma aludida (nótese que la ley 26.388 en su artículo 3° sustituyó el epígrafe del Capítulo III, del Título V, del Libro II del Código Penal, por el de «*Violación de Secretos y de la Privacidad*»).

Los conflictos se suscitan, pues, porque en que en la mayoría de los casos dicha política de uso interno no existe y entonces el empleador ante indicios de que su empleado está abusando o haciendo un uso indebido de la casilla de correo electrónica laboral, debe procurar la manera de acceder a ella en forma legítima o debida (utilizando el término al que alude el art. 153 del

código penal); no sólo a fin de no incurrir en un delito sino también para que los mensajes que se obtengan y que se impriman en soporte papel ostenten valor probatorio en caso de que se los necesite presentar en un pleito judicial. En tales supuestos, lo más recomendable es recurrir a una constatación notarial con presencia del trabajador al cual se le solicita autorización para ingresar a su casilla, en cuyo caso el acta librada por el escribano público donde se deje constancia del tenor de los mensajes hará plena prueba de su contenido.

La jurisprudencia también ha entendido que no se viola la intimidad del trabajador cuando el empleador accede a la casilla por «existir un peligro grave e inminente en relación al sistema informático»<sup>11</sup>.

Ahora bien, dado la complejidad y lo relativamente novedoso del tema, resulta razonable y lógico que los jueces valoren cada caso en particular para así decidir en qué circunstancias se está o no ante una violación de la correspondencia privada. Es interesante traer a colación el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo,

Sala VII, en autos «Viloria, Myrian A. c. Aseguradora de Créditos y Garantías S.A.» del 11/07/07, que revocó la sentencia de su antecesor<sup>12</sup> que había considerado que «si el acceso a una cuenta de correo electrónico no fue autorizado por su titular, las copias de los mails extraídos no pueden ser incorporadas al proceso como prueba válida, pues ello no sólo resultaría contradictorio con la garantía del debido proceso que dimana del art. 18 de la Constitución Nacional, sino que comprometería la buena administración de justicia al pretender constituirla en beneficiaria del hecho irregular por el que se consiguieron las pruebas». Por el contrario, la Sala entendió que dicha intimidad o privacidad no se vio ultrajada, ni tampoco que el reclutamiento de las pruebas se hubiese dado por una vía ilegítima, por cuanto «el proceder de la dadora de trabajo respecto de cotejar los registros y constancias de la información que contenía el servidor de la empresa, en la cual —al menos en lo esperable— no debía ser del ámbito personal de la actora sino perteneciente a la firma, mediante una inspección limitada prudentemente a verificar las comunicaciones dirigidas por parte de la trabajadora a otra empresa compe-

tidora (se advierte en el acta que de los 940 correos enviados por la actora se procedió a la selección de aquéllos 35 enviados al dominio «afianzadora.com.ar»), dejó perfectamente salvaguardada su intimidad, sin que por ello se hubiera menoscabado su esfera más íntima ni tampoco violado su correspondencia personal».

Tomasi<sup>13</sup> hace una nota a este fallo criticándolo, por cuanto considera que «para los Jueces de Segunda Instancia, poco importa cómo se colecta la prueba sino que ‘el fin justifica los medios’». Entiende esta autora que no existen diferencias entre la correspondencia epistolar y el correo electrónico y que por tanto «para ser utilizado como prueba en un proceso judicial, la demandada debería haber solicitado al Juez de la causa que, por intermedio de un perito en sistemas, se accediera a los correos electrónicos enviados por la actora desde Aseguradora de Créditos y Garantías S.A., su empleadora, a la Afianzadora Latinoamericana S.A., empresa competidora, y que se efectúe la impresión de los mismos».

No compartimos lo sostenido por esta

colega pues sin perder de vista que es indiscutible que el e-mail se asimila a una correspondencia privada, no es menos cierto que considerando la gravedad de la falta que el empleador le endilgaba al trabajador como causa justa de despido (incumplimiento a los deberes de fidelidad y no concurrencia) y los recaudos que aquél tomó a la hora de tener acceso al contenido de los mails existentes en la casilla del trabajador a través del Servidor Central de la firma y abriendo sólo aquellos que eran remitidos a la empresa competidora, concordamos con el *A Quem* en que no vislumbramos que en dicho caso se haya violado la intimidad del empleado.

En conclusión, siendo que si bien la casilla de correo electrónico que otorga un empleador a su dependiente es una herramienta de trabajo, los mensajes que de ella envíe o reciba su titular son considerados correspondencia privada y por tanto primando en la jurisprudencia el otorgamiento de mayor valor al derecho a la intimidad por sobre la facultad de contralor del empleador, no deberían ya quedar empresas en donde no se le haya hecho saber a sus trabajadores la política

interna respecto al uso de las herramientas tecnológicas y la posibilidad de acceso a ella por parte de la empresa. Caso contrario, deberá el empleador recurrir a un modo lícito para tomar conocimiento del contenido de los correos electrónicos de su empleado si pretende que ellos, en caso de necesitarlo, puedan ser incorporados a un juicio como prueba válida.

Y hacemos hincapié en la posibilidad de acompañarlos a un proceso judicial, pues muchas veces los empleadores han justificado el despido de un dependiente en base al contenido de los mensajes extraídos de su casilla de correo electrónico corporativo o al uso con fines extra laborales que de ella se ha hecho. Justamente con respecto a esto último es que también resulta sumamente útil la existencia del reglamento interno de la empresa al que nos referimos anteriormente, pues aun habiéndose admitido los e-mails como prueba en un juicio, la jurisprudencia mayoritaria considera que no configura injuria de tal magnitud que justifique el distracto en los términos del art. 242 de la LCT el uso personal del correo electrónico «*si no se acreditó la existencia de norma al-*

*guna sobre el uso que los empleados debían hacer respecto a dichas herramientas»<sup>14</sup>, el empleado «no tenía antecedentes disciplinarios»<sup>15</sup>, ni se acreditó que se «haya producido perjuicio alguno a la empresa»<sup>16</sup>.*

Ahora bien, lo hasta aquí expuesto no significa que un trabajador no pueda ser sancionado por el uso indebido del correo electrónico corporativo, pues recordemos que se trata de una herramienta de trabajo puesta a su disposición por el empleador para mejorar la prestación del débito laboral, sino que existen medidas disciplinarias menos gravosas antes de recurrir a la extinción del contrato de trabajo. Salvo, claro está, que a través del uso del correo electrónico el dependiente haya cometido una falta de tal magnitud que resulte incompatible con la prosecución del vínculo laboral, como podría ser que le haya transferido información confidencial de la empresa a una competidora.

En lo personal creemos que también deben considerarse como atenuantes a la hora de evaluar qué tipo de sanción aplicar por el uso extra laboral de la casilla de correo electrónico, como

así también de las redes sociales e Internet, el hecho de que tal conducta haya sido previamente tolerada por la empresa. En estos casos «la sanción debe ser precedida de la advertencia o intimación que la haga previsible»<sup>17</sup>.

Cabe destacar, asimismo, que los e-mails no sólo han sido aportados en los juicios por parte de los empleadores para justificar el despido, sino que ha habido casos en donde los mismos han sido acompañados por el trabajador a fin de acreditar algún aspecto de la relación laboral negada por la contraria<sup>18</sup>.

Finalmente, deseamos traer a colación dos fallos dictados por Cámaras Nacionales del Trabajo<sup>19</sup> porque ellos son un fiel reflejo de la consideración por parte de los magistrados como casos complejos a los que refieren al uso de las herramientas tecnológicas. Los mismos refieren a la aplicación del art. 2 de la ley 25.323 que dispone un incremento del 50% de determinadas indemnizaciones previstas en la LCT cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no se las abone y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o

cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las. «*Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago*».

Precisamente en base a esta última parte de la norma es que los dos fallos a los que hacemos referencia eximieron al empleador de abonar la indemnización agravada porque entendieron que no obstante que no se había probado las causales de despido invocadas (en un caso que el actor fuera autor de los correos electrónicos y en el otro caso que fuera quien accedió a los correos electrónicos de diversos directivos de la empresa) «*las motivaciones invocadas pudieron haber generado una razonable expectativa de probar en juicio la existencia de la injuria y, por esa vía, la convicción acerca de la improcedencia del reclamo indemnizatorio que le efectuó la accionante inmediatamente después de la ruptura*».

Se extrae de los precedentes aludidos que los jueces contemplan la situa-

ción compleja a la que se enfrentan -en estos casos- los empleadores a la hora de obtener información del uso que le otorgan sus dependientes a las casillas de correo electrónico y demás herramientas tecnológicas que la empresa les brindan y que por ello, en ocasiones como las mencionadas, es razonable considerar que los demandados pudieron haber creído que sus despidos eran justificados, pues no contemplaron la dificultad probatoria a la que se iban a enfrentar.

#### 4. Correo electrónico empresarial y actividad sindical

Consideración aparte merece el tema del acápite por cuanto la doctrina se encuentra diametralmente dividida en cuanto a la posibilidad o no de la utilización del correo electrónico institucional para fines sindicales. Así, para Etala<sup>20</sup> no debe permitirse el intercambio de e-mails dentro de la empresa con fines gremiales «o sea que desde las mismas máquinas de la empresa se escriban y remitan contenidos proselitistas o meramente de activismo gremial», pues ello implica «práctica antisindical, ya que

es el mismo gremio desde sus propias computadoras quienes deberían remitir cualquier comunicación y no utilizar los elementos propios del empleador para ello».

En la postura opuesta, Bes<sup>21</sup> considera que debe tratársele diferente a quien ostenta la calidad de representante de los trabajadores elegidos por ellos mismos y permitírsele expresamente la utilización de las herramientas tecnológicas de la empresa; pues así se da cumplimiento a la ley 23.551 que dispone que debe otorgársele al delegado del personal un espacio físico en donde desenvolver las tareas y horas para que pueda cumplir su función. Entiende este autor que ello redundará en beneficios para todos los sectores: la empresa, por ejemplo, ahorrará en teléfono, al empleado se le facilitará el contacto con sus representantes y los sindicatos contarán con canales de acceso directo para con sus afiliados.

A nuestro entender, no pudiéndose desconocer que las comunicaciones son más sencillas y menos costosas cuando se utilizan las herramientas tecnológicas y que el representante

sindical que se encuentra dentro de la empresa ejerce distintas funciones que requieren de un canal de comunicación fluido tanto para con sus representantes como para con los empleadores, concordamos con Bes que no resulta irrazonable ni contrario al interés empresarial que aquél utilice el correo electrónico laboral para cumplir con su actividad gremial, siempre claro está que de dichas herramientas de trabajo no se abuse, en cuyo caso el empleador podrá ejercer su facultad de contralor y advertir al delegado, hasta llegar a la aplicación de una sanción más gravosa en caso de persistir éste en su conducta.

Obviamente que tampoco de parte del empleador debe haber abuso, pues no podría éste ampararse en su rol de propietario de las herramientas para entrometerse o estorbar la labor de los gremialistas, debiendo respetarse siempre la libertad sindical.

### **5. Redes sociales de público acceso**

Finalmente traemos a colación este tema porque a diferencia de lo que

venimos exponiendo respecto a la posibilidad del empleador de acceder al contenido del correo electrónico corporativo de su dependiente y en base a ello adoptar alguna medida disciplinaria, en el supuesto de las redes sociales como pueden ser *Facebook*<sup>22</sup>, *YouTube*<sup>23</sup> y *Twitter*<sup>24</sup>, entre otros, el acceso a la información allí contenida puede ser público, en cuyo caso ya no podría cuestionarse el modo en que se obtuvo la misma.

En efecto, si un empleado subiera un video a la red *YouTube* que contenga imágenes difamatorias contra su empleador o difundiera en un blog o en *Twitter* cuestiones propias y privadas de la empresa, siempre que el acceso a los mismos –reiteramos– fuera público, ya no podrá valer el trabajador de su derecho a la privacidad para impedir que se adopte una sanción por parte de la compañía ante dicha conducta. Más aún, en tales casos para incurrir en incumplimiento laboral, como bien dice Jourdan Markiewicz<sup>25</sup>, ya no importa siquiera que las publicaciones sean realizadas en el lugar o en horario de trabajo ni que se hayan utilizado las herramientas tecnológicas proporcionadas por el empleador.

## 6. Conclusión

Tanto la doctrina como la jurisprudencia mayoritaria actual se inclinan por dar preeminencia al derecho a la privacidad del trabajador por sobre el de propiedad del empleador y por ello la facultad de contralor de éste se encuentra sujeta a la previa existencia de una política empresarial sobre la utilización y control de dichas herramientas tecnológicas debidamente notificada a los dependientes, para de ese modo evitar que se vea afectada su intimidad.

En caso de que la mentada reglamentación no exista, a fin de que el empleador pueda tomar conocimiento de aquellos contenidos, deberá recurrir a un modo legítimo (como por ejemplo una constatación notarial con la presencia del trabajador y la autorización de éste para el ingreso a su casilla de correo electrónico), a fin de evitar la comisión de un delito penal y poder además, en caso de necesitarlo, presentar la información obtenida en un proceso judicial, ostentando valor probatorio.

Por el contrario, creemos que si se

trata de redes sociales de público acceso, ya no podrá sostenerse válidamente que la información que el empleador obtuvo de ellas con relación a un dependiente vulneró la privacidad de éste, pues fue el propio trabajador con su accionar el que autorizó implícitamente el acceso a ella.

En definitiva, hoy día nadie duda de la importancia y las ventajas que las herramientas tecnológicas significan para el trabajo en sí y por tanto cuanto antes se dicten normas laborales que rijan la materia, más pronto podremos encontrar el camino de conciliar los derechos de empleadores y trabajadores en pugna. De lo contrario, corremos el serio riesgo de que la tecnología, en lugar de contribuir a un mejor desarrollo laboral, termine por constituir un instrumento de conflicto entre las partes de un contrato de trabajo, lo que es inconcebible que ocurra ya avanzados en el Siglo XXI. ■

NOTAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<sup>1</sup> El correo electrónico transmite información en formato digital entre dos o más computadoras, que se conectan entre sí por medio de los servidores de correo electrónico. Para ello los usuarios deben contar con una casilla o dirección de correo electrónico y un agente de transferencia de mensajes. MOLINA QUIROGA, Eduardo. *Correo electrónico: Utilización en el ámbito laboral*, LA LEY 12/07/2010, 1 • LA LEY 2010-D, 976.

<sup>2</sup> DE VIRGILIS, MARTÍN I. *La nueva realidad virtual: privacidad del e-mail. Formulación del problema*, DT, 3003-B, 1523 y siguientes.

<sup>3</sup> Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, Sala D, *Bunker Diseños S.A. c. IBM Argentina S.A.* • 02/03/2010. Publicado en: La Ley 03/06/2010, 7. La Ley 2010-C, 542. La Ley 11/08/2010.

<sup>4</sup> CABULI, EZEQUIEL. *Las nuevas tecnologías en el Proyecto de Código*. La Ley 22/02/2013, 1. La Ley 2013-A, 893.

<sup>5</sup> A la vez, es dable destacar el bloque constitucional bajo el cual nuestra Ley Fundamental recepta, a partir de los arts. 31 y 75, inc. 22, los tratados internacionales que a partir de estos cuentan con fuerza de ley, y entre

ellos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su art. 11, incs. 2 y 3, dice: «2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación». A su vez, agrega: «3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques».

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su art. 17, señala que el Estado tiene el deber de garantizar a la persona el goce, sin interferencia alguna, de su derecho a la intimidad en sus comunicaciones. VÁZQUEZ, Fabiana, *La nueva realidad virtual en las relaciones laborales. Análisis de la utilización del e-mail*, RDLSS 2012-17-1475.

<sup>6</sup> En posición ampliamente minoritaria podemos mencionar a FERNÁNDEZ DELPECH quien participa de la tesis del derecho del empleador a controlar al trabajador con fundamento en el derecho de propiedad sobre los recursos tecnológicos.

<sup>7</sup> La minoría hace prevalecer la facultad de contralor del empleador sobre la utilización de las herramientas informáticas de comunicación en el trabajo, en razón de que existen diversos intereses que la justifican, a saber: 1) Propiedad sobre los medios de producción:

el empleador, como propietario de las herramientas de trabajo, tiene derecho a controlar los bienes de la empresa que dirige. 2) Rendimiento del trabajador: la utilización de redes sociales durante el tiempo de trabajo y fuera del uso sugerido por el empleador constituye una forma de esparcimiento que puede insuflar tiempo de efectiva prestación de labor del trabajador. 3) Información confidencial: debe permitirse al empleador el monitoreo de las herramientas informáticas, pues siempre existe la posibilidad de que por medio de las comunicaciones electrónicas pueda facilitarse información confidencial y secretos comerciales de su empresa. 4) Seguridad informática: en la utilización de todo servicio de Internet está siempre latente la posibilidad de comprometer la seguridad informática de la empresa a partir de ataques externos y, por tanto, derivar en la pérdida de información confidencial o relevante para la empresa. 5) Imagen o reputación: todo aquello que la persona sube en su perfil social, en tanto sea accesible de manera pública, puede repercutir negativa e indirectamente en la reputación de la empresa, violando así el legítimo interés del empleador de resguardar el buen nombre e imagen de su firma. 6) Responsabilidades legales: el empleador tiene una responsabilidad refleja o indirecta por el hecho de un dependiente; por tal motivo, debe fiscalizar el uso de las redes sociales para evitar conduc-

tas de parte del trabajador que puedan afectar cualquiera de los intereses empresariales señalados. GROVER DORADO, John, *El uso de las redes sociales en el ámbito laboral*, ED, 252-488, 2013.

<sup>8</sup> CNTrab., Sala X, 17/11/2003, «Villarruel, Roxana c/Vestiditos S.A.», La Ley 2004-C, 455 – DJ 2004-1, 1006.

<sup>9</sup> TAMAGNO, LUCAS F., *Los nuevos controles personales y la problemática respecto de su alcance*, RDLSS 2006-20-1.805.

<sup>10</sup> LAVIN, ANALÍA ANDREA, *El despido por el uso de internet y e-mail*. DJ 2004-1, 683.

<sup>11</sup> CNTrab., Sala X, 17/11/2003, «Villarruel, Roxana c/Vestiditos S.A.» La Ley 2004-C, 455 – DJ 2004-1, 1006.

<sup>12</sup> Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 27. Cita online: AR/JUR/6014/2007.

<sup>13</sup> TOMASI, SUSANA NOEMÍ. *Límites a la prueba del correo electrónico*, La Ley 19/11/2007, 9. La Ley 2007-F, 522.

<sup>14</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, *López Marcela c. C.C.R. S.A. Concord Consumer Communication Research*

*Development S.A.*, DT 2009 (febrero), 166.

<sup>15</sup> CNTrab., sala X, 17/11/2003, *Villarruel, Roxana c/Vestiditos S.A.*, La Ley 2004-C, 455 – DJ 2004-1, 1006.

<sup>16</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, *Acosta Natalia c. Disco S.A.*, 21/02/2005, RDLSS 2005-10-810.

<sup>17</sup> PINOTTI, MÓNICA MARÍA INÉS. «Despido disciplinario», en la obra colectiva dirigida por Mario Ackerman, *Extinción de la relación laboral*, Editorial Rubinzal – Culzoni, pág. 409.

<sup>18</sup> En tal sentido la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, en autos *Segura Jimena c. Banco Columbia S.A.*, consideró que «para que la actora tenga una dirección de correo electrónico cuyo dominio sea «Columbia Financiera» o «Columbia.com.ar» debió ser oportunamente creada por personal especializado en sistemas, ya sea dependiente de la empresa accionada o contratado para esta tarea por ella. Dichos mensajes de correo electrónico son de fecha anterior a la que se encontraba registrada la actora. Por ello, los correos enviados desde y hacia una casilla institucional de la empresa demandada, llevan a considerar que la actora, en dicha oportunidad, llevaba a cabo sus funciones bajo las

órdenes de la patronal». Rubinzal on line, RC J 16405/13.

<sup>19</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, *Antoniazzi, Mauro Gabriel c. Minera Santa Cruz S.A.*, La Ley 24/12/2013, 5. y Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, *Luna Andrés c. Southern Windes S.A.*, Abeledo Perrot N° 13/2010.

<sup>20</sup> ETALA, JUAN JOSÉ (h). *El uso indebido del correo electrónico e internet*, DT 2010 (agosto), 2.144.

<sup>21</sup> BES, ENRIQUE DAMIÁN. *La utilización de internet en el trabajo, sus aparentes limitaciones y la información gremial difundida por mail*, Revista de Derecho Laboral Actualidad, Tomo 2008-2, Año 2008-2.

<sup>22</sup> *Facebook* se autodefine como una «herramienta social que pone en contacto a personas con sus amigos y otras personas que trabajan, estudian y viven en su entorno. Se emplea para cargar un número ilimitado de fotos, compartir enlaces y videos, y saber más sobre las personas conocidas» -<http://www.facebook.com>-.

<sup>23</sup> *YouTube* es una plataforma de alojamiento en la cual los usuarios pueden subir y compartir videos de propia autoría, hacer comen-

tarios sobre ellos, calificarlos, crear canales o listas con videos favoritos, mantenerse en contacto con otros usuarios, etcétera. En su página, establece lo siguiente: «Fundado en febrero de 2005, *YouTube* permite que miles de millones de usuarios encuentren, vean y compartan vídeos creados de forma original. *YouTube* ofrece un foro para comunicarse con los usuarios de todo el mundo, para informarles y para inspirarlos y sirve como plataforma de difusión para creadores de contenido original y anunciantes de cualquier tamaño» -[http://www.youtube.com/t/about\\_youtube-](http://www.youtube.com/t/about_youtube-).

<sup>24</sup> *Twitter* se autodefine como «un servicio para amigos, familiares y compañeros de trabajo para comunicarse y estar conectados a través del intercambio de los frecuentes mensajes rápidos. Estos mensajes son enviados a tu perfil o tu blog, envía a su seguidores, y se pueden buscar en la búsqueda de *Twitter*» -<http://support.twitter.com/forums/10711/entries/13920>.

<sup>25</sup> JOURDAN MARKIEWICZ, EDUARDO J. *Las redes sociales y sus efectos sobre la relación laboral*, RDLSS 2014-02-109.