

CONSULTA DESTACADA
JURISPRUDENCIA

Septiembre de 2016

**Responsabilidad por el uso de
internet en el ámbito laboral**

ÍNDICE

Responsabilidad por el uso de internet en el ambito laboral

1. TEDH. “**Bărbulescu v. Rumania**”. Aplicación Nº 61496/08. 12/1/2016.

Correo electrónico. Vigilancia electrónica. Correspondencia. Despido. Derecho a la privacidad. Derecho a la intimidad. Internet. Prueba.

2. TEDH. “**Copland v. Reino Unido**”. Aplicación Nº 62617/00. 3/7/2007.

Correo electrónico. Internet. Derecho a la privacidad. Correspondencia. Vigilancia electrónica.

3. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. “**Alexander Sebastian Javier c/ International Health Services Argentina S.A.**”. Expte. Nº 30983/12/CA1 (34.870). 13/2/2015.

Facebook. Injurias. Fotografía. Perdida de confianza.

4. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. “**Acedo Guillermo Norberto c/ I.B.M. Argentina S.A.**”. Expte. Nº 5450/05 (23.173). 26/9/2008.

Página web. Injurias. Sanciones disciplinarias.

5. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. “**Melián, Carlos Omar c/ Starseg S.R.L.**”. Expte. Nº 31289/06 (23.461). 11/9/2008.

Página web. Fotografía. Desnudos.

6. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala V. “**Fernández, Pablo Marcelo c/ Nomar Textil S.A.**”. Expte. Nº 23018/04. 28/3/2008.

Jornada legal de trabajo. Internet.

7. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala IV. “**Gelonch Giselle Araceli c/ Carda S.A.**”. Expte. Nº 25436/04. 27/2/2006.

Programa de mensajería instantánea. Prueba.

8. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. “**Zilberberg Gustavo Alberto c/ Total Austral S.A.**”. Expte. Nº 6264/04 (19.699). 10/6/2005.

Sistema informático. Internet. Sanciones disciplinarias.

9. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "V.R.I. c/Vestiditos S.A.". Expte 16217/02. 17/11/2003.

Despido. Correo electrónico. Sanciones disciplinarias. Principio de proporcionalidad. Auditoría.

10. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. "Enriquez Diego Daniel c/ Hellerman Tyton S.R.L.". 30/9/2003.

Correo electrónico. Internet. Sistema informático. Virus.

11. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "García, Delia M. c/ Y.P.F. S.A." Expte. Nº 9337/02. 13/8/2003.

Información confidencial. Buena fe. Medios de comunicación. Correo electrónico.

12. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. "Martínez, Leandro Alexis x SAV SA". Causa Nº 48760. 13/9/2002.

Despido. Red social. Fotografía. Bebidas alcohólicas.

1. TEDH. “[Bărbulescu v. Rumania](#)”. Aplicación Nº 61496/08. 12/1/2016.

*Correo electrónico. Vigilancia electrónica. Correspondencia.
Despido laboral. Derecho a la privacidad. Derecho a la intimidad.
Internet. Prueba.*

▪ Hechos

El peticionario, en calidad de responsable de ventas de una empresa, creó una cuenta de *Yahoo Messenger* para atender las solicitudes de los clientes. El empleador lo despidió tras comprobar que utilizó su cuenta de correo laboral con fines particulares. Para ello invocó una regulación interna de la empresa que prohibía expresamente la utilización de ordenadores, teléfonos, fax y demás medios de comunicación de la empresa con un objeto diferente al laboral. El peticionario, además de negar los hechos que se le atribuían, señaló que se había vulnerado su derecho al secreto de la correspondencia al haberse registrado su correo electrónico. A nivel interno, los tribunales de Rumanía declararon que el despido era procedente. A tal efecto, se señaló que el trabajador había sido informado de la normativa interna de la empresa y que el registro de su correo electrónico era el único modo de comprobar si había observado la reglamentación.

▪ Decisión y fundamentos

El TEDH determinó que no se violó el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

“[S]i bien los propósitos del artículo 8 son esencialmente los de proteger al individuo contra las injerencias arbitrarias de las autoridades públicas, no se limita simplemente a obligar al Estado a abstenerse de tales interferencias. Además de esta obligación, principalmente negativa, pueden existir obligaciones positivas inherentes a dicho respeto efectivo de la vida privada. Estas obligaciones pueden implicar la adopción de medidas dirigidas a garantizar el respeto de la vida privada, incluso en el ámbito de las relaciones de los individuos entre ellos mismos (véase, [Von Hannover v. Alemania](#) [GC], Aplicaciones Nº [40660/08](#) y [60641/08](#), párr. 57, 7 de febrero de 2012, y [Benediksdóttir v. Islandia](#), Nº. [38079/06](#), 16 de Junio de 2009). El límite entre las obligaciones positivas y negativas correspondientes al Estado, en virtud del artículo 8, no se presta a un concepto o a una definición precisa. En ambos casos, es necesario tener en cuenta el equilibrio justo al que se tiene que llegar entre los intereses en conflicto –que pueden incluir intereses privados y públicos enfrentados sobre los derechos de la Convención (véase, *Evans v. Reino Unido*. [GS], Nº 6339/05, párr. 75 y 77)– y, en ambos contextos, el Estado dispone de cierto margen de apreciación (véase, *Von Hannover*, antes

citada; y [Jeunesse v. Países Bajos](#). [GC], Nº 12738/10, párr. 106, de 3 de octubre de 2014)” (Cfr. párr. 52).

“[L]a demanda del peticionario debía ser examinada desde el punto de vista de las obligaciones positivas del Estado, desde el mismo momento que fue empleado por una empresa del ámbito privado, y que no podía, por sus acciones, comprometer la responsabilidad del Estado en virtud del Convenio...” (Cfr. párr. 53).

“Además, el tribunal debe examinar si el Estado, en el contexto de sus obligaciones positivas derivadas del artículo 8, ha logrado un justo equilibrio entre el derecho del peticionario sobre el respeto de su vida privada y la correspondencia y los intereses de su empleador” (Cfr. párr. 54).

“[E]l peticionario fue capaz de mantener sus argumentos, relacionados con la supuesta violación de su vida privada y su correspondencia por parte de su empleador ante los tribunales internos. Se observa, además, que se examinaron debidamente sus argumentos y que se concluyó que el empleador había actuado dentro del marco de las competencias disciplinarias previstas por el Código de Trabajo (véanse los párrafos 10 y 15 supra). Los tribunales internos también identificaron que el peticionario había utilizado Yahoo Messenger en el ordenador de la empresa y que dichas conexiones se habían hecho durante las horas de trabajo; de este modo se dispuso su falta disciplinaria” (Cfr. párr. 56).

“En el presente contexto, es necesario señalar que tanto la Corte del Condado como la Corte de Apelación, atribuyeron una especial importancia respecto del hecho de que el empleador accediese a la cuenta de Yahoo Messenger del peticionario bajo la creencia de que contenía solamente mensajes de carácter profesional; debido a que inicialmente había afirmado que había utilizado dicho medio con el fin de asesorar a los clientes (véanse los párrafos 10 y 12 supra). De todo lo anterior se desprende que el empleador actuó dentro del marco de sus facultades disciplinarias, como también lo hicieron los tribunales internos que analizaron el presente caso, constatando que se había accedido a la cuenta de Yahoo Messenger puesto que la información en cuestión había sido relacionada con las actividades profesionales y que, por ende, dicho acceso o intromisión había sido legítima. El TEDH no valora razón alguna para cuestionar estas conclusiones (Cfr. párr. 57).

“[S]i bien es cierto que nunca se afirmó que el peticionario había provocado un daño real a su empleador (véase, [Pay v. Reino Unido](#), Nº .32792/05, de 16 de Septiembre de 2008. Sentencia donde el peticionario había participado en actividades extra laborables

que no eran compatibles con sus deberes profesionales; y *Köpke v. Alemania*, en los que el peticionario había causado pérdidas materiales a su empleador), el tribunal considera que es razonable que un empleador quiera comprobar que sus trabajadores están completando sus tareas profesionales durante la jornada laboral” (Cfr. párr. 59).

“[A]parentemente, las comunicaciones de su cuenta de Yahoo Messenger se examinaron, pero no el resto de datos y documentos que se almacenan en su ordenador. Por lo tanto, considera que la supervisión realizada por el empleador tenía un alcance limitado y fue proporcional (véase, *Wieser y Bicos Beteiligungen v. Austria*, Nº 74336/01, párr. 59 y 63, y *Yuditskaya y otros v. Rusia*, Nº. 5678/06, párr. 30, de 12 de febrero de 2015)” (Cfr. párr. 60).

“[E]n el presente caso, no se ha producido una vulneración del artículo 8 del Convenio, puesto que los tribunales rumanos mantuvieron un equilibrio adecuado entre el derecho del trabajador al respeto de su vida privada y su correspondencia y los intereses del empleador” (Cfr. párr. 62).

▪ Disidencia

En su voto particular, el magistrado Pinto de Albuquerque discrepa del parecer de la mayoría y señala que "...los hechos del caso presentaban una muy buena oportunidad para que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos estableciera jurisprudencia en el área de la protección de la privacidad las comunicaciones a través de Internet de los trabajadores", al estimar que los tribunales nacionales perdonaron a la empresa "...la justificación oportunista del abuso y exceso de Internet para despedir a un empleado no deseado al que la empresa no podía despedir legalmente". En su opinión personal, las nuevas tecnologías "...facilitan que el propio empleador pueda entrometerse en la vida del sujeto que se encuentra empleado y dificultar la capacidad de éste último de detectar esa intromisión, riesgo que se agrava como consecuencia de la desigualdad innata que toda relación laboral conlleva. La utilización de Internet en el lugar de trabajo debe quedar garantizado por una regulación interna transparente, una política de aplicación coherente y una estrategia de aplicación proporcionada por parte de los empleadores, factores que considera ausentes en el presente caso, en el que la interferencia en el derecho a la intimidad del peticionario ha producido como resultado una decisión de despido, realizada sobre la base de una medida de vigilancia de las comunicaciones en Internet del empleado adoptada ad-hoc por el empleador, con efectos indirectos drásticos en la vida social del empleado”.

2. TEDH. "[Copland v. Reino Unido](#)". Aplicación Nº 62617/00. 3/7/2007.

*Correo electrónico. Internet. Derecho a la privacidad. Correspondencia.
Vigilancia electrónica.*

▪ Hechos

Personal del *Carmarthenshire College* sospechaba que una empleada hacía un uso inadecuado de los medios de comunicación de la empresa (teléfono, correo electrónico e Internet), por lo que decidió hacer un seguimiento del uso que hacía de ellos. Controló la cantidad de llamadas telefónicas que hacía y el destinatario, el tiempo de navegación en Internet, páginas web visitadas, etc. En noviembre de 1999 la peticionaria supo que se estaban haciendo averiguaciones sobre el uso que le daba al correo electrónico en el trabajo por lo que presentó un reclamo administrativo por la invasión de su esfera de privacidad. La petición no fue atendida por las autoridades estatales.

▪ Decisión y fundamentos

El Tribunal Europeo declaró que, en el caso, medio violación del artículo 8 del CEDH.

“[E]l Gobierno admitió que el *College* es un organismo público de cuyos actos es responsable a efectos del Convenio. Por tanto, considera que en el presente caso la cuestión a analizar desde el punto de vista del artículo 8 trata de la obligación negativa del Estado de no interferir en la vida privada y la correspondencia de la peticionaria y que no se plantea ninguna cuestión distinta referente a su vida familiar o su domicilio” (Cfr. párr. 39).

“Según la reiterada jurisprudencia del tribunal, las llamadas telefónicas que proceden de locales profesionales pueden incluirse en los conceptos de «vida privada» y de «correspondencia» a efectos del artículo 8.1 (sentencias [Halford v. Reino Unido](#), previamente citada, párr. 44 y [Amann v. Suiza](#) [GC], núm. 27798/1995, párr. 43). Es lógico pues que los correos electrónicos enviados desde el lugar de trabajo estén protegidos en virtud del artículo 8, como debe estarlo la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet” (Cfr. párr. 41).

“A la peticionaria no se le advirtió, en el presente caso, que sus llamadas podían ser objeto de seguimiento, por lo que el tribunal considera que ella podía razonablemente esperar que se reconociera el carácter privado de las llamadas efectuadas desde el teléfono del trabajo (Sentencia *Halford*, párr. 45). La peticionaria podía esperar lo

mismo en lo que respecta al correo electrónico y la navegación por Internet” (Cfr. párr. 42).

“[L]a utilización de información relativa a la fecha y duración de las conversaciones telefónicas y en particular los números marcados, puede plantear un problema en relación con el artículo 8, ya que dicha información es «parte de las comunicaciones telefónicas» (Sentencia [Malone v. Reino Unido](#), de 2 agosto 1984, párr. 84). El mero hecho de que el *College* obtuviese estos datos legítimamente, en forma de facturas telefónicas, no es impedimento para constatar una injerencia en los derechos garantizados por el artículo 8 (ibidem). Asimismo, el almacenamiento de datos personales relativos a la vida privada de una persona se encuentra también en el ámbito de aplicación del artículo 8.1 (Sentencia Amann, previamente citada, ap. 65). Por tanto, es irrelevante que los datos objeto de tratamiento por el *College* no fuesen comunicados o utilizados contra la peticionario en un procedimiento disciplinario o de otro tipo” (Cfr. párr. 43”).

“[E]l tribunal considera que la recolección y almacenamiento de información personal relativa a las llamadas telefónicas, correo electrónico y navegación por Internet de la peticionaria, sin su conocimiento, constituye una injerencia en su derecho al respeto de su vida privada y su correspondencia, en el sentido del artículo 8 del Convenio (Cfr. párr. 44).

“[L]a expresión «prevista por la Ley» implica –y ello se deduce del objeto y fin del artículo 8– que exista una medida de protección legal en la legislación interna contra las injerencias arbitrarias de las autoridades públicas en los derechos protegidos por el artículo 8.1. Es así, incluso con más motivo, en áreas como el seguimiento en cuestión debido a la falta de vigilancia pública y el riesgo de abuso de la autoridad (Sentencia Halford, previamente citada, párr. 49)” (Cfr. párr. 45).

“Esta expresión no sólo requiere que la medida impugnada tenga alguna base en la legislación interna, sino que también se refiere a la calidad de la Ley en cuestión, siempre que sea compatible con la preeminencia del Derecho (ver, *inter alia*, [Khan v. Reino Unido](#), de 12 mayo 2000, párr. 26; P.G. y J.H. v. Reino Unido, previamente citada, párr. 44). Para cumplir con la exigencia de la previsibilidad, la Ley debe emplear términos lo suficientemente claros para que todos puedan conocer en qué circunstancias y en qué condiciones pueden las autoridades recurrir a tales medidas (sentencias, previamente citadas, Halford párr. 49 y Malone, párr. 67)” (Cfr. párr. 46).

“Al tribunal no le convence la alegación del Gobierno de que los poderes del *College* le facultan para ofrecer formación superior y «hacer lo necesario y oportuno» con tal propósito, y considera el argumento poco convincente. Además, el Gobierno no ha argumentado que existiese alguna disposición, en la legislación interna o las normas que regían en el *College*, que regulase las circunstancias en las que se pudiese hacer un seguimiento del uso del teléfono, correo electrónico o Internet por parte de los trabajadores. Asimismo, el *Reglamento sobre interceptación de comunicaciones en el ámbito profesional* (“el Reglamento de 2000”), dictado en desarrollo de la *Ley de Regulación de Competencias de Investigación* de 2000) («la Ley de 2000»), que establecían dicha disposición, aún no había entrado en vigor” (Cfr. párr. 47).

“[P]uesto que el seguimiento no tenía fundamento en Derecho interno, la injerencia en el presente caso no estaba «prevista por la Ley» tal y como exige el artículo 8.2 del Convenio. El tribunal no excluye que el seguimiento del uso por parte de un trabajador del teléfono, el correo electrónico e Internet en el lugar de trabajo pueda considerarse «necesario en una sociedad democrática» en ciertas situaciones que persigan un fin legítimo. Sin embargo, habida cuenta de su anterior conclusión, no cabe pronunciarse sobre este extremo” (Cfr. párr. 48).

El argumento desarrollado por el TEDH puede emparentarse con *test de la legítima expectativa* de privacidad de la Corte Suprema estadounidense. Dicho estándar se desprende del voto concurrente del juez Harlan en el caso [Katz v. Estados Unidos](#) (389 U.S. 347 (1967)) en el que sostuvo que la enmienda catorce demanda que la prueba incorporada al proceso no haya sido obtenida en un contexto en el que una persona exhiba una expectativa actual (subjética) de privacidad y que, a su vez, esa expectativa sea reconocida como razonable en una sociedad democrática.

3. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "[Alexander Sebastian Javier c/ International Health Services Argentina S.A.](#)". Expte. Nº 30983/12/CA1 (34.870). 13/2/2015.

Facebook. Injurias. Fotografía. Pérdida de confianza.

▪ Hechos

La empresa demandada despidió a un trabajador de la salud que tomó fotografías de un paciente mientras era atendido y las publicó en *Facebook*. La parte actora interpuso una demanda por despido injustificado. El tribunal de primera instancia hizo lugar al planteo. La parte demandada interpuso recurso de apelación.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la sentencia apelada.

“[E]n el supuesto bajo análisis –teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad– entiendo que el incumplimiento endilgado al actor por la patronal constituye justa causa de despido puesto que la misma reviste (teniendo en cuenta las particulares circunstancias de la causa) una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo” (voto del juez Corach).

Las circunstancias apuntadas en relación a que en las fotografías no se observa el nombre del paciente, que podrían afectar la imagen de la persona atendida, ni textos o imágenes que permitan individualizar la empresa donde se desempeñaba el demandante, no logra enervar lo expuesto. Tampoco consigue modificar mi postura la ausencia de prueba de las normas internas a las que hace referencia la accionada” (voto del juez Corach).

4. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "[Acedo Guillermo Norberto c/ I.B.M. Argentina S.A. s/ despido](#)". Expte. Nº 5450/05 (23.173). 26/9/2008.

Página web. Injurias. Sanciones disciplinarias.

▪ Hechos

Una persona confeccionó una página *web* a través de la cual difamó a la empresa en la que trabajaba y a sus directores, por lo que fue despedida. A partir ello, interpuso una demanda para que se declare la nulidad del despido y se la reincorpore a su puesto de trabajo. El juzgado de primera instancia rechazó el pedido y admitió la procedencia de los créditos salariales e indemnizatorios derivados del despido porque entendió que la medida adoptada por la empleadora no resultó proporcional a la actitud asumida por el actor. La parte actora y la demandada interpusieron recurso de apelación.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia apelada.

“En cuanto a la valoración de la injuria, también coincido con lo resuelto en grado pues en este particular caso entiendo que los incumplimientos contractuales endilgados en la carta documento rescisoria, analizados desde el aspecto ‘cualitativo’, no ameritaban la aplicación de la máxima sanción si se tiene presente el contexto en el que se creó la página web, las suspensiones aplicadas al actor con goce de sueldo, la extensa antigüedad en el empleo (de casi veinticinco años) y la ausencia de sanciones disciplinarias y fundamentalmente el hecho que las imputaciones vertidas en la web provenían de terceras personas y no del propio actor (art. 242 L.C.T.)” (voto del juez Stortini al que adhirió el juez Corach).

5. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "[Melián Carlos Omar c/ Starseg S.R.L. s/ despido](#)". Expte. Nº 31289/06 (23.461). 11/9/2008.

Página web. Fotografía. Desnudos.

▪ Hechos

Un trabajador fue despedido al detectarse en una página de internet pornográfica fotos suyas con el uniforme de la empresa y en el puesto de trabajo. El actor inició una demanda por despido injustificado y reclamó una indemnización. El tribunal de primera instancia hizo lugar parcialmente a la demanda. Ambas partes interpusieron recurso de apelación.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala X de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, confirmó la sentencia apelada a excepción de lo dispuesto sobre costas y honorarios.

“[N]o se ha podido probar que el actor utilizara una máquina de la empresa para subir o consultar la página de internet en cuestión e, inclusive, tampoco se puede afirmar que ello hubiera causado perjuicio a aquella por cuanto, a partir de las fotografías, no resulta posible individualizar el ámbito en que fueron tomadas ni puede extraerse vinculación alguna con la empresa en las imágenes relacionadas con los desnudos, de modo tal que no contienen elementos que puedan merecer reproche por parte de ella” (voto del juez Corach).

“Además de que las acciones privadas de los hombres están exentas de la autoridad de los magistrados, si bien es cierto que cada empleador puede buscar un perfil determinado de empleado, si éste no concuerda con las normativas éticas, morales o sociales que la empresa persigue, ésta posee la sencilla solución de despedirlo abonando las pertinentes indemnizaciones. Es así que habiendo finalizado el proceso sin haberse podido probar las injurias que la demandada atribuye a la conducta del actor, a saber, haberse fotografiado desnudo con elementos que permitían identificar a la empresa, corresponde –tal como fuera decidido en grado– acoger la acción instaurada y hacer lugar a la demanda, motivo por el cual sugiero desestimar el agravio bajo análisis” (voto del juez Corach).

6. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala V. "[Fernández, Pablo Marcelo c/ Nomar Textil S.A. s/ despido](#)". Expte. Nº 23018/04. 28/3/2008.

Jornada legal de trabajo. Internet.

▪ Hechos

Una persona fue despedida por utilizar las computadoras de la empresa para la que trabajaba para navegar por Internet en páginas de ocio que no estaban vinculadas con su labor. A partir de ello, inició demanda por despido injustificado y reclamó los rubros indemnizatorios correspondientes. El tribunal de primera instancia hizo lugar parcialmente a la petición del actor. Ambas partes apelaron la sentencia.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por unanimidad, confirmó la sentencia, con excepción de las costas del juicio.

"[L]a accionada en su presentación recursiva cuestiona los fundamentos esgrimidos por el juez para sustentar su decisión; pero desde mi punto de vista, aun cuando no resultara cuestión controvertida que el accionante tenía conocimiento de la prohibición de utilizar las computadoras de la empresa que estaban destinadas al proceso de fabricación de producción, que navegó por Internet, y que no se encontraba en su horario de almuerzo cuando tuvo lugar el hecho, no considero que la falta en la que incurrió el trabajador constituya un hecho de tal gravedad que resulte por sí solo impositivo de preservar la relación laboral, en los términos del art. 242 L.C.T. En este aspecto coincido con el magistrado de grado en cuanto a que constituyen circunstancias que deben meritarse tanto que del episodio no resultó un perjuicio material para la empresa (en este sentido, ha sido la propia empleadora quien excluye esta hipótesis, dejando claro que el actor no hizo uso de la computadora para conocer y/o hacer uso de información de la empresa, sino "para ocio personal"), y que el demandante carecía de antecedentes disciplinarios, lo que me convence de que en el caso, la falta si bien existió, era susceptible de ser proporcionadamente castigada con una sanción de menor gravedad" (voto de la jueza García Margalejo).

7. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala IV. "[Gelonch Giselle Araceli c/ Carda S.A. s/ despido](#)". Expte. Nº 25436/04. 27/2/2006.

Programa de mensajería instantánea. Prueba.

▪ Hechos

Una empresa despidió a un empleado por haber intercambiado correos electrónicos con el personal de una competidora. El trabajador interpuso una demanda por la que reclamó distintos rubros indemnizatorios. El tribunal de primera instancia hizo lugar a la demanda y condenó a la empresa. Ambas partes apelaron la sentencia.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirmó la decisión del tribunal de primera instancia.

“Aunque la Sentenciante tuvo por cierto, mediante las declaraciones de Hernández Piris, Gini y Szumowski que la actora realizó un uso inapropiado del sistema (ver fs. 326), no consideró que tal uso fuese ‘excesivo’ o ‘abusivo’ en los términos de la Jefa de personal (fs. 301). Ni en la comunicación de despido, ni en el responde explicó la recurrente, qué debía entenderse por ‘uso abusivo o excesivo del sistema’. No menciona tampoco en el agravio, mediante qué prueba objetiva de autos lo habría acreditado, con mayor razón cuando según los propios testigos que menciona, y la pericia técnica acreditan que el sistema instalado en la computadora de la actora podía ser usado por cualquier otro empleado de la empresa, al menos durante la hora del almuerzo. Por ello, propondré confirmar lo decidido” (voto del juez Moroni).

8. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "[Zilberberg Gustavo Alberto c/ Total Austral S.A. s/ despido](#)". Expte. Nº 6264/04 (19.699). 10/6/2005.

Sistema informático. Internet.

Sanciones disciplinarias

▪ Hechos

La empresa despidió al actor por haber utilizado con fines personales el equipamiento puesto a su disposición para el cumplimiento de las tareas que se le encargaron, la memoria contratada por la empresa y programas sin el soporte legal ni las licencias correspondientes. En consecuencia, la parte actora reclamó una indemnización. El tribunal de primera instancia hizo lugar a la acción. La demandada interpuso recurso de apelación.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia recurrida .

“[S]i bien resulta indudable que el acceso a un sistema informático y al uso de internet o de intranet, provisto por una empresa posee las características de una herramienta de trabajo (en el sentido del art. 84 LCT) que debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor y no para fines personales, lo cierto es que, en este caso concreto en que fue la propia principal quien concedió el uso de tales elementos, como así también la asignación de una clave personal de acceso al actor, no parece adecuado sostener que pudiera imponerse unilateralmente el uso y las restricciones de 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. Por lo expuesto y, además de reiterar que, a mi ver, la patronal debió formular advertencias sobre el uso indebido del sistema informático y de las computadoras provistas como herramientas de trabajo, como así también sobre las consecuencias del incumplimiento de tales directivas, de modo formal para que, luego de sorteada la valla de la advertencia, pudiera arribarse a la medida disolutoria con justo derecho, no resulta ocioso señalar que no se tuvo en cuenta que se trataba de un trabajador que carecía de antecedentes disciplinarios y que contaba con poco más de seis años de antigüedad, revistiendo –hasta el año anterior al distracto– la categoría de ‘empleado administrativo fuera de convenio’, y que fue luego ascendido a una categoría superior” (voto del juez Scotti).

9. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "[V, RI c/Vestiditos S.A.](#)". Expte. Nº 16217/02. 17/11/2003.

*Despido. Correo electrónico. Sanciones disciplinarias.
Principio de proporcionalidad. Auditoría.*

▪ Hechos

Un empleado fue despedido por utilizar de manera incorrecta su correo electrónico en horario laboral. Específicamente, había recibido por esa vía archivos ajenos a su trabajo y reenvió correos electrónicos de la empresa con textos y archivos fotográficos con contenido pornográfico. En consecuencia, interpuso una demanda por la que reclamó la indemnización correspondiente al despido sin justa causa. El tribunal de primera instancia rechazó el pedido. La actora interpuso recurso de apelación contra ese pronunciamiento.

▪ Decisión y argumentos

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la sentencia e hizo lugar a la demanda.

“A mi ver no puede hacerse mérito de lo declarado [...] ni de lo aducido [...] toda vez que en la contestación de demanda no se invocó en ningún momento que al menos el personal de sistemas hubiese advertido a los usuarios acerca de la utilización correcta del correo electrónico. Por el contrario, se entiende de la lectura de ese responde que recién ante la queja de los usuarios por la lentitud en la navegación y en el correo el personal de sistemas procedió a auditar y así detectó que la usuaria responsable era la actora, luego de lo cual, sin que se invocara advertencia alguna, vino el despido” (voto del juez Simon).

“Si la demandada concede que el personal del sector sistemas advirtió a la actora acerca del uso correcto del e-mail, significa que estaba en conocimiento de la falta que ésta estaba cometiendo, con lo cual, en lugar de realizar una auditoría unilateral para imponerse del contenido de los mails protegidos en cierta forma por un password e inmediatamente despedirla, debió advertir formalmente a la trabajadora para que cesara en su actitud, actuando con claridad, teniendo en miras la subsistencia del vínculo y no su disolución, siendo que en los casos de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad del contrato de trabajo (art. 10 LCT, op. cit. pág. 481)” (voto del juez Simon).

10. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala III. Enriquez Diego Daniel c/ Hellerman Tyton S.R.L. s/ despido. 30/9/2003

*Correo electrónico. Internet.
Sistema informático. Virus.*

▪ Hechos

Un empleado fue despedido por haber violado en distintas oportunidades las restricciones para el ingreso al sistema informático de la empresa en la que trabajaba. Además, había descargado en su computadora información que no era inherente a su tarea. La parte actora inició una demanda por despido injustificado. El tribunal de primera instancia hizo lugar a la acción. Ambas partes apelaron la sentencia.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo modificó la decisión en cuanto a la tasa de interés a aplicar y confirmó en todo lo demás la resolución del juzgado de primera instancia.

“La circunstancia de que, como informa el experto en informática [...], existe el riesgo de que los archivos contengan virus que pueden generar distintos tipos de daños e inconvenientes en el sistema informático de la empresa, no modifica la conclusión expuesta. Nótese, en este sentido, que no se ha expuesto razones que lleven a pensar que dicho riesgo fuera mayor en los archivos `no inherentes a las tarea´ almacenado por el actor que en otros utilizados en las restantes terminales del sistema informático, en especial teniendo en cuenta que todas ellas estaban habilitadas para operar el correo electrónico (medio muy común para la transmisión de los citados virus) y que algunas también tenían acceso a internet (gerentes, mandos medios y los departamentos de recursos humanos y de auditoría según el testigo Singer [...]). Por lo demás, también cabe señalar que la proporción de correos electrónicos que no tendrían relación con las tareas del actor (entre 10 y 15% según el experto [...]) no parece relevante, en especial cuando no se ha determinado cuántos de ellos corresponden a comunicaciones enviadas por el actor (las que hubieren sido recibidas no podría serle imputadas como incumplimiento, salvo circunstancias particulares no invocadas en autos)” (voto del juez Guibourg).

11. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala X. "[García, Delia M. c/ Y.P.F. S.A. s/ despido](#)". Expte. Nº 9337/02.13/8/2003

*Información confidencial. Buena fe.
Medios de comunicación. Correo electrónico.*

▪ Hechos

Una persona fue despedida por utilizar durante su jornada laboral los medios de comunicación de la compañía que lo empleaba para trabajos que no tenían ningún tipo de relación con su función. La actora inició una demanda por despido injustificado y reclamó la indemnización correspondiente. El tribunal de primera instancia rechazó la acción. La sentencia fue impugnada por el peticionario.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, tras considerar el recurso como de apelación, revoco la sentencia e hizo lugar parcialmente a la queja.

“[N]o resulta indispensable que se acredite tanto que García utilizó el tiempo y las herramientas de trabajo en su beneficio, como que brindó información confidencial a Oracle (Proveedora de YPF que mantenía negociaciones con la empresa) y también que participó en el site Go2tango (alguno de cuyos sponsors tenía vinculación con la demandada). 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 ello 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, como dispusiera el Dr. Grisolia en origen” (voto del juez Simón).

“[M]ás allá de que la actora haya 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: el correo electrónico, que no está destinado al esparcimiento ni puede utilizarse para realizar solapadamente tareas paralelas sino que es provisto evidentemente para facilitar el cumplimiento del objeto de contrato y, en última instancia, para alguna comunicación personal urgente” (voto del juez Simón).

12. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. “[Martínez Leandro Alexis c/SAV SA s/despido](#)”. Expte Nº 36397/2010. 11/6/2013

Despido. Red social. Fotografía. Bebidas alcohólicas

▪ Hechos

Una empresa despidió a una persona tras comprobar la publicación en una red social de fotografías en las que se lo veía consumiendo alcohol en horario de trabajo. El trabajador inició una demanda por despido injustificado. La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda, por lo que la accionada apeló.

▪ Decisión y fundamentos

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el pronunciamiento de primera instancia.

“[E]stimo que el presupuesto fáctico alegado por la demandada, que a su entender constituyó injuria suficiente para impedir la continuación del vínculo y despedir al actor no ha sido debidamente acreditado, por lo que cabe concluir que el despido devino injustificado, y en tal contexto propongo confirmar el decisorio atacado respecto al agravio analizado” (voto de la jueza Gonzalez).