

El correo electrónico como prueba en el proceso laboral

Autor: Conzoli, José M. - Ferrero, Marisa N. - - **Fecha:** 24-nov-2011

Sumario:

I. Introducción. II. Instrumento de trabajo. III. Las facultades de control del empleador y la intimidad del trabajador. IV. El correo electrónico como prueba.

Doctrina:

Por José M. Conzoli y Marisa N. Ferrero (*)

La introducción del contenido de correos electrónicos del trabajador como prueba, obtenido el mismo por el empleador conforme a las reglas de un reglamento interno de empresa conocido y consentido por el trabajador, no debería ser admitida como prueba documental en un proceso laboral. Para su admisión en juicio, debería requerirse la producción de la misma -la obtención de dicho contenido- con control judicial.

I. INTRODUCCIÓN

El correo electrónico como herramienta de trabajo ha implicado no solo una gran transformación dentro del ámbito laboral en cuanto a la renovación tecnológica que en sí mismo trajo consigo, sino que además ha irrumpido en el ámbito de la empresa al modificar el ambiente de trabajo y las relaciones entre empleadores y trabajadores y trabajadores entre sí, con las ventajas y riesgos que todo avance tecnológico en materia de comunicaciones suele traer consigo.

Es una herramienta de trabajo que tiene la particularidad, a diferencia de otras muchas, de ser un medio a través del cual el hombre realiza quizás la actividad más humana y elemental: la comunicación con los otros.

El trabajo humano brindado en relación de dependencia se caracteriza por la entrega del trabajador a su empleador de "tiempo" a cambio de remuneración. E implica además, la entrega del resultado del uso de ese tiempo, es decir, de la productividad.

Dentro de esos parámetros, es el empleador el que dispone de qué manera se usará ese tiempo y cuál es el objeto del que se apropiará una vez utilizado el mismo, de esa forma unilateralmente impuesta.

El uso del correo electrónico implica para los empleadores una "amenaza" concreta de que ese "tiempo" les sea retaceado en beneficio propio por parte de los trabajadores y que, por ende, baje la productividad.

Por otra parte, a través de este medio, todo tipo de información y datos en poder de la empresa puede ser fácilmente transmitido a terceros, más allá de que implique esto una clara violación del deber de fidelidad que es reconocido a favor del empleador por la LCT (1).


El desafío que a los empleadores ha venido a imponer la irrupción del correo electrónico y de la Internet como herramientas de trabajo es que su utilización hoy en día es casi equiparable a actividades elementales de la persona de los trabajadores más allá del ámbito de la empresa, pues resultan medios de comunicación masivos, incorporados ya a la vida diaria de los ciudadanos en lo que refiere a actividades tales como la lectura de los diarios, el pago de servicios, impuestos y el manejo de las cuentas bancarias como el "home-banking", para mencionar una de las tareas más comunes que cualquiera puede realizar hoy a través de Internet (2).

Por otra parte, generalmente el correo electrónico dentro de la empresa es permitido a través del uso de computadoras de propiedad del empleador.

Además, este suele otorgar a sus trabajadores el uso de correos electrónicos de su propiedad (cuentas corporativas), con una clave de acceso, en la mayoría de los casos.

Y se suma a todo lo dicho el hecho concreto de que muchas veces el control de los empleadores sobre la utilización que el trabajador puede hacer de esas herramientas de trabajo se encuentra con la barrera infranqueable del derecho a la intimidad de este lo que se traduce en ser entonces hoy un tema de complejo abordaje por parte del derecho del trabajo, dada la escasa legislación específica en la materia.


II. INSTRUMENTO DE TRABAJO


Cuando el correo electrónico es provisto por el empleador para el cumplimiento de las tareas laborales, queda comprendido dentro de «los medios instrumentales» a los que hace referencia el art. 84  de la LCT (3), los cuales deberán ser utilizados por el trabajador, como lo dispone la norma, «adecuadamente».

Esto significa que, como cualquier otro instrumento de trabajo, estará sometido a la regulación que el empleador disponga para su uso, como así también al correlativo control de dicho uso, a todo lo cual habilitan a aquel las facultades que la ley le otorga (4) (denominadas también "poder de dirección"), cuyas generalidades, como lo sostiene Gianibelli, «determinan que su concretización suceda, habitualmente, por vía de reglamentación empresaria» (5).


Sin embargo, y tal cual mencionamos más arriba, no es una herramienta de trabajo "específica", como pueden serlo otras muchas, ya que tiene

la particularidad de admitir no solo el uso para la tarea encomendada, sino paralela o simultáneamente, la posibilidad de un uso diferente y personal por parte del trabajador usuario.

Esta particular característica indica que lo más apropiado será que su utilización sea minuciosamente reglamentada por parte del empleador, cuando sea la exigencia de este que el correo electrónico sea utilizado por el trabajador con fines exclusivamente laborales y en pos del cumplimiento de las tareas contratadas. La facultad de reglamentar el uso de estas herramientas está expresamente prevista por el art. 64  de la LCT (6).

La existencia de una reglamentación en el sentido indicado será determinante, en el caso de conflicto motivado en un uso inadecuado de estas herramientas, para poder dirimir la proporcionalidad de cualquier tipo de sanción aplicada a un trabajador como consecuencia de ello. El deber del trabajador de atenerse a dicha reglamentación está previsto por el art.86  de la LCT (7).

Como bien lo resume Liveralla,

«la jurisprudencia ha señalado que si la empresa no dictó ninguna norma -escrita o verbal- sobre el uso que debían hacer los empleados del correo electrónico de la misma [...] sin hacerle ninguna advertencia previa sobre el uso particular del correo electrónico, el despido no se ajusta a derecho (8); que el uso del trabajador del correo electrónico que le proveyó el empleador, efectuado para fines personales, no configura injuria de tal magnitud que justifique el despido en los términos del 242  de la LCT, si no tenía antecedentes disciplinarios ni existía reglamento alguno sobre el uso de las herramientas laborales, considerando que la concesión de una clave personal de acceso permite inferir que existía cierta expectativa de privacidad en cuanto al uso del correo electrónico (9); que resulta excesivo e injustificado el despido del trabajador por la causal de utilización del correo informático para fines personales y extralaborales, si la implementación de una política de control de Internet e intranet por parte del empleador, para impedir a los dependientes la utilización del sistema para los fines mencionados, se habría llevado a cabo con posterioridad al despido del trabajador (10), y también que es injustificado el despido del trabajador por la causal de utilización del sistema informático para fines personales y extralaborales, si durante el tiempo de prestación de servicios no tuvo conocimiento ni le fue entregado ningún material relativo a política ni seguridad informática ni fue notificado de ningún código de ética informática de la empresa (11)» (12).

III.LAS FACULTADES DE CONTROL DEL EMPLEADOR Y LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR


Señalamos arriba que la jurisprudencia ha sido unánime -cuando ha tenido que expedirse sobre casos en los que la utilización del correo electrónico o la navegación en Internet por parte de un trabajador ha provocado una respuesta sancionatoria de parte del empleador- al considerar definitiva la existencia o no de previa reglamentación en el uso y conocimiento fehaciente por parte del trabajador de dicha reglamentación (13).

Algo más complejo resulta el abordaje por parte de la doctrina (y de la jurisprudencia también) de lo que refiere a las facultades de control por parte del empleador en la utilización de esas herramientas de trabajo, toda vez que necesariamente se encuentra con la barrera de, nada menos, un derecho fundamental como es el derecho a la intimidad.

Tal como lo dice Campeotto

«el empleador tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral y, por tanto, ha de comprobar si su uso se ajusta a las finalidades que lo justifican, ya que en otro caso estaría retribuyendo como tiempo de trabajo el dedicado a actividades extralaborales. Tiene que controlar también el contenido y los resultados de la prestación» (14).

Una primera delimitación de las facultades de control del empleador aparece en la Ley de Contrato de Trabajo. El art. 65 al regular las facultades de dirección del empleador señala que

«deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador». Luego el art. 70  reza:

«los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal».


El art.71 dispone que en todos los casos, los sistemas de control «deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación».


La limitación más contundente la impone el derecho a la intimidad.




Alguna doctrina distingue entre derechos constitucionales laborales "específicos" e "inespecíficos", siendo los primeros aquellos cuyo origen específico o razón de ser exclusiva o principal está en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de ese ámbito. Los derechos constitucionales inespecíficos laboralizados son en cambio de carácter general, no específicamente laborales pero que pueden ser ejercidos dentro del ámbito laboral y adquirir allí dimensión laboral (15).

El derecho a la intimidad entraría dentro de esta última categoría, al resultar entonces un derecho constitucional inespecífico, inescindible de la persona del trabajador.

La doctrina ubica el origen del reconocimiento de la "intimidad" como un derecho recién a fines del siglo XIX, dentro del common law, como respuesta a la intrusión de la prensa en la vida privada de los individuos. Y dentro del derecho del trabajo, comenzó a hablarse del derecho a la intimidad cuando a mediados del siglo pasado en los Estados Unidos surgieron conflictos en relación al almacenamiento de información personal de los trabajadores por parte de las empresas (16). Desde que fuera reconocido como tal con relación al ambiente de la prensa, ha evolucionado ensanchándose en su contenido y abarcando hoy áreas de la persona impensadas en sus albores.

Una buena definición de su contenido fue dada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuando en la causa "Poncetti de Balbín c/ Editorial Atlántica" , de fecha 11 de diciembre de 1984, dijo:

«El derecho a la privacidad de intimidad se fundamenta constitucionalmente en el artículo 19  de la Ley Suprema. En relación directa con la libertad individual protege judicialmente un ámbito de autonomía individual constituida por los sentimientos, hábitos y costumbres, las relaciones familiares, la situación económica, las creencias religiosas, la salud mental y física, y en suma, las acciones, hechos o actos que, teniendo en cuenta las formas de vida aceptadas por la comunidad están reservadas al propio individuo y cuyo conocimiento y divulgación por los extraños significa un peligro real o potencial para la intimidad [...] nadie puede inmiscuirse en la vida privada de una persona ni violar áreas de su actividad no destinadas a ser difundidas, sin su consentimiento o el de sus familiares autorizados para ello y solo por ley podrá justificarse la intromisión, siempre que medie un interés superior en resguardo de la libertad de los otros, la defensa de la sociedad, las buenas costumbres o la persecución de un crimen» (17).

En nuestro derecho aparece reconocido por el art. 19 de la CN (18) y en los siguientes tratados de jerarquía constitucional: en la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (1948), (19) en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos , (20) en la Convención Americana de Derechos Humanos , (21) en la Convención de los Derechos del Niño ; (22) protegen también el derecho a la intimidad además de esas normas de jerarquía constitucional, el art. 1071 bis



del Código Civil (23). Este derecho cuenta además con la garantía prevista por el art. 18 de la CN, (24) que viene a proteger a la intimidad consagrada en el art. 19 de la Ley Suprema.

Durante mucho tiempo se asimiló el correo electrónico al concepto de «correspondencia epistolar» y se le aplicó en consecuencia la doctrina constitucional proveniente de dicha equiparación (25).

Tal asimilación ha quedado a nuestro criterio definitivamente consolidada luego de la sanción el 5 de enero de 2008 de la Ley 26

388

, que modificó el art.153

del Código Penal (26) e incorporó en el art. 153 bis los denominados "delitos informáticos".

Cabe mencionar además, que la Ley 25.212, denominada Pacto Federal del Trabajo

, dentro del régimen nacional unificado de

sanciones ha previsto entre las infracciones consideradas "muy graves" las provenientes de actos del empleador contrarios a la intimidad del trabajador (27).

Una distinción importante recogida por la jurisprudencia es la que refiere a la utilización de correos electrónicos con clave personal por parte de un único usuario o a través de una cuenta de correo sin clave personal (utilizable por distintos trabajadores). Tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que en el segundo supuesto no opera el derecho a la intimidad y esto resulta razonable toda vez que no están dadas las condiciones de "privacidad" necesarias para su operatividad: si bien la cuenta sobre la que opera el correo electrónico es una sola, que pueda utilizarse sin la introducción de ninguna clave o que dicha clave sea de uso compartido es una modalidad que fulmina la privacidad del contenido que por dicha cuenta se emita y/o reciba.

Otro supuesto es el del correo electrónico operado desde una cuenta corporativa y/o otorgada por el empleador al trabajador con juntamente con una clave de acceso a la misma conocida solamente por este último, o con sistema de firma digital o de algún mecanismo de encriptación. Estas características de la cuenta hablan por sí mismas de la "expectativa de privacidad" (28) que su utilización conlleva implícitamente. En este segundo supuesto, entendemos coincidentemente con la doctrina y la jurisprudencia mayoritarias que luego de la sanción de la Ley 26.388 no puede ser objeto de ningún tipo de control por parte del empleador, so pena de infringir los tipos penales por esa ley creados, a menos que exista consentimiento expreso por parte del t

trabajador. Aquí cabe insistir con lo referido más arriba en cuanto a la recomendación de expresa reglamentación no ya en cuanto al uso de correo, sino en cuanto a las medidas de control que podrá realizar el empleador, de lo cual deberá estar fehacientemente informado.

Y el tercer supuesto es el de la cuenta de correo electrónico de propiedad exclusiva del trabajador, cuando es utilizada a través de una computadora de propiedad del empleador, donde pueden quedar copias o elementos de los correos electrónicos desde ella enviados en esa computadora. Creemos que este supuesto está fuera del alcance del control del empleador y que no puede ser admitido ni validado judicialmente ningún tipo de autorización por parte del trabajador para dicho control. De existir dicha autorización, consideramos que el juez deberá aplicar la garantía constitucional de privacidad, entender que la misma ha sido otorgada en un marco donde pudo ser desconocida dicha garantía y quitar en consecuencia toda eficacia a la misma.

El supuesto más complejo se presenta cuando un empleador, sin desoír la garantía de inviolabilidad de la correspondencia, toma conocimiento de que el trabajador ha incurrido en una utilización extra-reglamentaria de estas herramientas durante la jornada de trabajo, o ha enviado o recibido correos electrónicos de contenido completamente ajeno a lo laboral.

Consideramos que verificado algún hecho de esos en ese contexto, preservado el derecho a la intimidad, la libertad de expresión y la garantía de inviolabilidad de la correspondencia, no estaríamos más que frente a un incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, pasible

de sanción proporcional a la gravedad de la falta (29).

En todos los supuestos, para considerar que puede haber un uso inadecuado o extrarreglamentario de las herramientas electrónicas, deberá configurarse un incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del trabajador que irroguen además algún tipo de perjuicio al empleador que justifique de parte de este la aplicación de cualquier medida disciplinaria, toda vez que se considera hoy tolerable cierto acceso a cuentas de correo electrónico y a la navegación en Internet, y la jurisprudencia tiene también dicho que las prohibiciones totales de utilización y/o de acceso a ellas pueden resultar excesivas e injustificadas.

«En cuanto a las posibles sanciones derivadas de un uso incorrecto de las nuevas tecnologías, cabe señalar que no todo uso incorrecto puede obtener la misma sanción, sino que se deberá atender a la gravedad de la infracción. Así, se deberán tener en cuenta, a la hora de graduar la infracción, situaciones tales como los costes derivados de aquel mal uso, el daño patrimonial a la empresa o la posible alteración de la normalidad productiva, y demás. Es decir, un uso incorrecto en abstracto sin que cause ningún daño a la empresa, en sus diferentes manifestaciones, no podrá ser sancionado de forma grave ni muy grave» (30)

La tendencia jurisprudencial en nuestro país, avalada por la doctrina mayoritaria, con relación a la utilización del correo electrónico y de Internet en cuanto herramientas de trabajo es de no convalidar las sanciones derivadas de un uso en abstracto inadecuado de las mismas si no ha existido advertencia previa que las posibilite; si no se prueba la existencia de reglamentación sobre el uso de las mismas por parte de los trabajadores y si tampoco existe perjuicio hacia la empresa, la resolución de un contrato de trabajo resultará injustificada. Contrariamente, probado que el trabajador estaba informado sobre la prohibición del uso de esos instrumentos de trabajo en forma particular o con fines extralaborales, siempre que se resguarde el derecho de intimidad del trabajador, hace admisibles la aplicación de sanciones y según la gravedad, puede justificar el despido.

IV. EL CORREO ELECTRÓNICO COMO PRUEBA

Aceptado entonces que, necesariamente, para que el empleador pueda controlar el uso del correo electrónico como herramienta de trabajo deberá reglamentar minuciosamente la manera en que será ejercido ese control, reglamentación que deberá ser consentida expresa e informadamente por parte del trabajador, la cuestión más compleja de abordaje pasa a ser la que refiere a la utilización del contenido del correo electrónico como prueba, en el supuesto de que el empleador pretenda

hacerlo valer como tal en un procedimiento laboral.

Y aquí la cuestión más compleja a dilucidar pasa a ser si el consentimiento dado por el trabajador, al firmar y consentir un reglamento interno mediante el cual autoriza a su empleador a controlar el uso del correo electrónico e imponerse así del contenido del mismo, puede implicar que ha autorizado además que sea utilizado dicho contenido así obtenido como prueba en el juicio laboral que eventualmente se origine entre las partes.

Este interrogante se presenta toda vez que, como hemos dicho, el correo electrónico es alcanzado por la garantía constitucional de inviolabilidad de la correspondencia, el derecho constitucional de no autoincriminarse; y la suscripción de normas incluidas en un "reglamento interno de empresa" suele ser realizada por el trabajador en condiciones donde la libertad puede estar condicionada por la necesidad del trabajador que subyace, siempre, en el momento de la celebración del contrato de trabajo, situación que a nuestro criterio puede quitarle validez a aquel consentimiento, visto este como "acto jurídico" en los términos del art. 900 del Código Civil, el que requiere que sea celebrado con discernimiento, intención y libertad.

Como bien lo señala Dobarro

«la situación de inferioridad del trabajador frente a su empleador, propia de la relación de dependencia, lleva a que la manifestación de consentimiento del trabajador se encuentre condicionada, y en consecuencia, este no siempre pueda adoptar "libremente" decisiones en el marco de su relación laboral (art.954 CC); por lo que el mero hecho de que continúe trabajando luego de que se difunda un reglamento interno que avance sobre sus derechos fundamentales no significa que haya otorgado su conformidad, dicho silencio debe ser evaluado con suma atención y criterio restrictivo (conf. art. 58 LCT, arts. 918 y 919 CC)»

(31).


Postulamos que, en atención a las garantías procesales referidas de inviolabilidad de la correspondencia, el derecho constitucional a no autoincriminarse, la modificación introducida en el Código Penal por la Ley 26.388 que tipifica como delito abrir o acceder a una comunicación electrónica, apoderarse indebidamente de una comunicación electrónica, comunicar a otro o publicar el contenido de la comunicación electrónica o a sabiendas, acceder por cualquier medio, sin la debida autorización o

excediendo la que posea, a un sistema o dato informático de acceso restringido, sumado a la presumible invalidez del consentimiento otorgado al suscribir el reglamento interno, no deberá ser admitida judicialmente como prueba el contenido de correos electrónicos acompañados por el empleador en el proceso laboral, aun cuando hayan sido obtenidos respetando las reglas de autorización para el control del correo electrónico, impuestas en un reglamento interno de empresa fehacientemente conocido y aceptado por el trabajador.

Postulamos que para la admisión de prueba consistente en correos electrónicos enviados y/o recibidos en cuentas del trabajador, deberá obtenerse por medios preconstituidos de prueba judicial (prueba anticipada), con estricto control judicial mediante el cual queden debidamente resguardados los derechos personalísimos del trabajador.



En síntesis y finalmente, postulamos que no debería ser admitida ninguna prueba que verse sobre el contenido de correos electrónicos del trabajador, aun cuando dicho contenido hubiera sido obtenido por el empleador mediante estricto respeto a las normas de control incluidas en un reglamento interno, consentidas expresamente por aquel, pues para una introducción válida en el proceso deberá recurrirse a los medios

judiciales de preconstitución de prueba.

(1) Art.85 
LCT.

(2) Realidad bien descrita por García Vior: «ya no es posible prescindir de los sistemas de procesamiento de la información en casi ninguna faceta de nuestras vidas. Las redes facilitan el acceso al conocimiento y el intercambio constante de información de todo tipo. En ellas o con ellas se desarrollan casi todas las actividades. La comunicación y transmisión de información se canaliza hoy por medios informáticos [...] Las líneas telefónicas, el fax y el correo postal solo mantienen una vigencia de carácter marginal. En la era de la digitalización de las sociedades todos somos, de alguna manera, ciudadanos del ciberespacio (netizens)» García Vior, Andrea, "La inviolabilidad relativa del correo electrónico", Revista Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislación, IV (2008), p. 411.

(3) «El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean» (art. 84 LCT).

(4) Arts. 64, 65, 66, 67 
, 70 
, 85 y 86 LCT.

(5) Gianibelli, Guillermo, "La reglamentación del uso del correo electrónico: entre la protección al mensaje y los límites a la libertad del mensajero", Correo electrónico e internet en el ámbito laboral, Colección Temas de Derecho Laboral, Errepar, p. 139.

(6) Art. 64 LCT: «El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento».

(7) Art. 86 LCT: «El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes».

(8) "Pérez Leandro R. c/ Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A."



, CNAT, Sala VII, 27/3/2003.

(9) "Villarruel Roxana I. c/ Vestiditos S.A."

, CNAT, Sala X, 17/11/2003.

(10) "Zilberberg Gustavo A.c/ Total Austral S.A."

, CNAT, Sala X, 10/6/2005.

(11) Íd.

(12) Liveralla, Carlos Alberto, "El 'uso debido' de las facultades de control del empleador del correo electrónico e Internet frente a la ley 26388"

Correo electrónico e internet... cit., p. 174.

(13) Ver Campeotto, Claudio, "El uso de internet en la jurisprudencia comparada y en los últimos fallos de la CNTrab", en la revista de Errepar

ya citada, p. 133, quien refiere fallos de la Cámara Nacional del Trabajo dictados en los últimos años en un sentido coincidente al aquí

expresado.

(14) Ib., p. 129.

(15) Hablan de esta distinción entre otros, Palomeque López, Álvarez de la Rosa, Carlos Liveralla, Guillermo Gianibelli, Siwak Lew, Juan

Raso Delgue. Ver Delgue, Juan Raso, "El impacto de las nuevas tecnologías en la intimidad y privacidad del trabajador", en la revista de Errepar

ar ya citada, p. 58.

(16) Raso Delgue, ib, p. 60, cuenta que para resolver los casos suscitados con motivo de ello, los tribunales recurrieron a los antecedentes

judiciales de comienzos del siglo XX, que indicaban que «el hombre tiene derecho a ser dejado solo» (« the right to be let alone »).

(17) Dentro de la doctrina, destaco la definición de Matilde Zavala de González en su obra Derecho a la intimidad, Bs. As., 1982, p. 87, quien

lo caracteriza como el derecho personalísimo «que protege la reserva espiritual de la vida del hombre, asegurando su libre desenvolvimiento

en lo personal, en sus expresiones y en sus afectos».

(18) «Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están solo

reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los Magistrados...»

(19) «Art. 5 Derecho a la protección, a la honra, la reputación personal y la vida privada y familiar - Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar»; «Art.12 - Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques».

(20) Art. 17: «1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques».



(21) Art. 11: «1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. 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. 3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques».

(22) Art. 16: «1. Ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación. 2.El niño tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques».

(23) «El que arbitrariamente se entrometiere en la vida ajena, publicando retratos, difundiendo correspondencia, mortificando a otros en sus costumbres o sentimientos, o perturbando de cualquier modo su intimidad, y el hecho no fuere un delito penal, será obligado a cesar en tales actividades, si antes no hubieren cesado, y a pagar una indemnización que fijará equitativamente el juez, de acuerdo con las circunstancias; además, podrá este, a pedido del

agraviado, ordenar la publicación de la sentencia en un diario o periódico del lugar, si esta medida fuese procedente para una adecuada reparación.»

(24) «El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación.»

(25) «A los fines de la protección de los papeles privados y la correspondencia, prevista en los artículos 153 al 155  del Código Penal, el correo electrónico o e-mail goza de la misma tutela que la correspondencia, ya que para su funcionamiento se requiere un prestador del servicio, el nombre del usuario y un código de acceso que impide a terceros extraños la intromisión en los datos que a través de él puedan emitirse o archivarse», "Lanata Jorge" , CNCrimCorrec, Sala VI, 4/3/1999.

(26) El art. 153 del Código Penal reprime a quien «abriere o accediere indebidamente a una comunicación electrónica [...] o se apoderare indebidamente de una comunicación electrónica [...] o indebidamente suprimiere o desviare de su destino una [...] comunicación electrónica que no le esté dirigida [...] o indebidamente interceptare o captare comunicaciones electrónicas [...] provenientes de cualquier sistema de carácter privado o acceso restringido». Como figura agravada, se prevé la comunicación o publicación del contenido de la comunicación electrónica.

Por su parte, el art. 153 bis del Código Penal tipifica como delito la conducta de aquel que «a sabiendas accediere por cualquier medio, sin la debida autorización o excediendo la que posea, a un sistema o dato informático de acceso restringido».

(27) Art. 4 inc. b Ley 25.212.

(28) García Vior, op. cit., p. 411.

(29) Coincidimos así con lo que sostiene Viviana Mariel Dobarro en el artículo "El control empresarial del uso del correo electrónico en el ámbito laboral.

Derechos fundamentales involucrados. Alcances de las facultades del empleador", revista Errepar cit., p. 231.

(30) Trillo Párraga, Francisco J., "Las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales", revista Errepar cit., p.

43.

(31) Dobarro, op. cit., p. 234.

(*) Ponencia presentada en el XXVI Congreso Nacional de Derecho Procesal, Santa Fe, 8 de junio de 2011.