

JURISPRUDENCIA

La Cámara del Trabajo de Córdoba dijo que no es causal de desvinculación intercambiar correo electrónico con contenido no laboral entre los compañeros cuando esa práctica es tolerada habitualmente por la compañía en la cual desempeñan sus funciones.

La Cámara del Trabajo de la provincia de Córdoba determinó que el hecho de enviar y compartir e-mails personales entre los compañeros de trabajo no es causal de despido si la empresa antes no notificó a sus empleados sobre la existencia de un reglamento interno y su contenido sobre el uso de Internet en el ámbito laboral.

El fallo considera que si la empleadora pretende eliminar una práctica que toleró largamente, debe fijar nuevas reglas de comportamiento, comunicarlas adecuadamente y de allí en adelante sancionar las faltas que se cometan.

La resolución fue tomada en la causa **“Delgado Nancy Marcela c/ Catering Argentina S.A. s/ ordinario – despido”**, de la Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala IX el 13.09.07.

El caso bajo análisis

La situación crítica se inició cuando una trabajadora, que se desempeñaba como empleada administrativa en una empresa de gastronómica, fue despedida y entre las causas que alegó la empleadora para justificar esta medida figuraba el envío entre sus compañeros de e-mails con contenido pornográfico.

Los jueces entendieron que “la empleadora ha invocado como una de las causas del despido una conducta que fue tolerada como práctica habitual de sus empleados en sus comunicaciones recíprocas sin que hubiera reproche o medidas correctivas a fin de evitarlas en el futuro”.

Así, agregaron que “la gravedad de una conducta que se pretende lesiona la continuidad del contrato de trabajo; debe juzgarse en el contexto concreto de cada caso particular y considerando los usos y prácticas que se verifican en el ámbito de actuación de las partes en el cumplimiento de las obligaciones emergentes en el contrato de trabajo”.

El principal problema se da entre los derechos de los empleadores de vigilar las actividades de los trabajadores para los propósitos legítimos de su empresa y el derecho de estos últimos a la privacidad en las comunicaciones que realicen por Internet.

Marco legal

En el país no hay una norma que regule este tipo de situaciones, aunque la jurisprudencia le está dando al e-mail el mismo estatuto que a la carta cerrada, ya que es el mismo tipo de comunicación, según dijo Daniel Sabsay.

“Fallos como éste, que le dan la razón al empleado, sientan precedentes muy importantes porque vienen de un tribunal. A pesar de que en la Argentina no hay obligatoriedad de seguir el precedente, por motivos de economía procesal los juzgados los usan de guía”, concluye Sabsay.

Horacio Granero, socio de Allende & Brea, dijo que si bien en los primeros fallos de este estilo los jueces consideraban que el uso abusivo del correo electrónico era causal de despido actualmente esta tendencia se está revirtiendo.

“La jurisprudencia mayoritaria entiende que para que exista sanción, la empresa debe haber advertido previamente -mediante una notificación- al personal, que el acceso a cuentas privadas desde el trabajo está prohibido”, aclara Granero.

En la actualidad, aclara el especialista en derecho de alta tecnología, es obligación de las empresas controlar lo que hacen los empleados, como por ejemplo implementar medidas para evitar que los empleados puedan difundir información sensible a la compañía.

“Eso sí, siempre respetando el criterio de razonabilidad. Si la empresa no prevé esta problemática y no se anticipa haciendo firmar una nota con las reglas a seguir, debe prevalecer la privacidad del empleado”, concluye Granero.

Qué ocurre en Europa y los Estados Unidos

La Convención Europea sobre Derechos Humanos incluye el derecho básico a la privacidad de los mensajes electrónicos y visitas a la Red de carácter personal.

Tal es, al menos, el precedente sentado el 3 de abril último por la Corte Europea de Derechos Humanos, con sede en Estrasburgo, en el caso de una empleada de un colegio universitario galés.

En este caso, un empleador había observado, recogido y guardado las comunicaciones personales por Internet de una empleada, sin haberle notificado nunca la prohibición o vigilancia del uso personal de la Red.

Según Cedric Manara, profesor de Derecho en la Edhec Business School de Niza, la Corte responde así a un interrogante teórico que, hasta ahora, no se había planteado: ¿tenemos derecho a la privacidad para el uso personal del e-mail e Internet en el lugar de trabajo? Diversos tribunales ya habían tratado la cuestión respecto a las comunicaciones telefónicas -las llamadas particulares efectuadas desde el lugar de trabajo son privadas-, pero no al uso particular de la tecnología digital.

"La Corte dictaminó que las comunicaciones por Internet están amparadas por el Artículo 8 de la Convención", dijo Manara. Dicho artículo establece: "Todo individuo tiene derecho a que se respete su vida privada y su correspondencia".

La Corte indica que podría ser lícito, siempre y cuando se prevenga de ello a los empleados.

Entonces, si una empresa notifica a su personal en la forma adecuada, los jefes de oficina podrían interceptar y leer los ocasionales mensajes a las familias o amigos. Por otro lado, si los empleados ya están prevenidos, de ellos dependerá el uso de Internet en el lugar de trabajo.

La forma de notificación adecuada será la que se establezca para otros casos testigos. Este fallo rige para los países signatarios de la Convención, o sea todos los miembros de la Unión Europea, Suecia y otras naciones.

Estados Unidos se atiene a normas laborales y de privacidad diferentes. Allí, el empleador tiene amplio derecho a estar al tanto de todo cuanto hagan sus empleados durante el trabajo. Espiar el e-mail y el uso de la Red es cosa común. "Todo cuanto figure en el contrato de trabajo es válido", advierte Manara al Internacional Herald Tribune.

La demandante, que se desempeñaba como secretaria del rector del colegio galés, sospechaba que sus mensajes electrónicos eran observados desde 1999. El demandado, el gobierno británico en tanto administrador del establecimiento, admitió dicho control, pero dijo que era un medio lícito de establecer si la empleada se excedía en el uso de los medios del colegio para fines personales.

En su fallo, la Corte expresa que la jurisprudencia ha establecido el carácter privado de las llamadas telefónicas. En aquel tiempo, el colegio carecía de una política de vigilancia del uso de los teléfonos, el correo electrónico o Internet por el personal. Por ende, la demandante "tenía expectativas razonables en cuanto a la privacidad" de sus comunicaciones electrónicas. La Corte otorgó a la demandante, Lynette Copland que sigue trabajando en el colegio, una indemnización de 3.000 libras esterlinas por daños y 6.000 libras por costas.

Fuente: diario Infobae Profesional.