

EL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LA EMPRESA

La Dirección del Trabajo (Ord. Nro. [5342/31 de 2019](#)) recientemente se pronunció sobre la legalidad, procedencia y aplicación de las cláusulas que regulan el uso del correo electrónico en los contratos de trabajo. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos este pronunciamiento de la autoridad laboral:

- La Dirección del Trabajo comenzó recordando que **el empleador no puede inmiscuirse en la comunicación privada que sostenga el trabajador mediante su correo electrónico corporativo**. Sin embargo, esta prohibición **no impide que el empleador pueda regular el uso de dicha herramienta tecnológica**.
- Señaló que, del análisis de las cláusulas que se acompañan en el pronunciamiento, se plantearía **la existencia de un eventual conflicto entre la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar su empresa**, que emanan de la garantía constitucional del derecho de propiedad.
- Indicó también que **estas cláusulas resultarían procedentes en la medida que, además, en el Reglamento Interno se incorpore una adecuada regulación acerca del uso del correo electrónico de la empresa**.
- En el análisis que realizó la autoridad laboral, uno de sus principales criterios es **la expectativa de privacidad que tenga el trabajador**, siendo este un elemento clave para poder determinar la legalidad de la revisión de una herramienta tecnológica por parte del empleador.

En este sentido, señaló que **son menores las facultades de revisión del empleador mientras más altas sean las legítimas expectativas de privacidad del trabajador**, expectativa que puede verse disminuida **cuando el trabajador se encuentra debidamente informado de los límites y condiciones de uso que el empleador le ha dado a la casilla de correo electrónico corporativa**.

De esta manera, indicó que **la revisión de un correo electrónico estaría permitida en la medida que previamente sea conocida por el trabajador y sea proporcional a las legítimas expectativas de privacidad que éste tenga respecto de su casilla de correo electrónico corporativo**, análisis que debe hacerse caso a caso y considerando el uso que se le da en la empresa a dicha herramienta tecnológica. En todo caso, lo anterior sólo aplicaría si tiene por finalidad el dirigir y organizar el funcionamiento de la empresa, y no para fines investigativos.

- Asimismo, indicó que lo anterior **no implica que el empleador pueda acceder a todo mensaje del correo electrónico corporativo del trabajador simplemente informando o notificando que éste no debe de tener expectativas de privacidad**, pues ello significaría poder disponer libremente de la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- También señaló que, considerando cambios que ha tenido el mundo del trabajo en cuanto al uso de las tecnologías de información, resultaría insuficiente radicar este análisis solamente en el correo electrónico alojado en el servidor de la empresa, debiendo entender que se **aplica a toda herramienta tecnológica de comunicación e información a que accedan los trabajadores por el ejercicio de sus funciones**.
- Es importante tener presente que, en este pronunciamiento, la Dirección del Trabajo analizó cláusulas específicas de un contrato determinado, razón por la cual, su interpretación podría ser distinta en otro caso, sin perjuicio de la importancia que tiene el considerar los criterios que utilizó.

Asimismo, que las consideraciones antes explicadas se refieren al correo electrónico corporativo y no al correo personal del trabajador, en que tiene una expectativa de privacidad absoluta respecto a su empleador.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl