

## PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR EN EL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL, PIE DE FIRMA Y TELÉFONO LABORAL

La Dirección del Trabajo ([Dictamen Nro. 964](#)) se pronunció sobre los elementos para determinar si los correos electrónicos institucionales, el pie de firma y el teléfono laboral constituyen o no datos personales del trabajador. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO, explicamos los principales aspectos a considerar:

**1) SITUACIÓN ANALIZADA POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:** Se presentó a la Dirección del Trabajo el caso de un trabajador que, luego de sus vacaciones, se percató que otros trabajadores habían utilizado su correo corporativo, el pie de firma con su individualización y el número telefónico que su empleadora le asignó, y enterándose sólo a raíz del llamado de nuevos clientes consultando por las gestiones.

Para resolver el asunto, la autoridad laboral, consideró que debía determinar si estaba frente a la existencia de datos personales o no, pues en caso afirmativo, resultaban aplicable las normas de protección al derecho a la vida privada y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

**2) CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL:** Para este análisis, distinguió entre el correo electrónico que:

- i. Se asigna a una persona específicamente o cuentas nominativas (por ejemplo "nombre.apellido@empresa.cl"). En este caso se trata de un dato personal, pues se refiere a personas naturales identificadas o identificables.
- ii. No se vinculan con ningún trabajador en particular o no nominativas (por ejemplo "ventas@empresa.cl"). En este caso, la expectativa de privacidad es menor, pues las cuentas sistema son administradas por varios trabajadores lo que, a su vez, permite saber con anticipación que las comunicaciones enviadas y recibidas serán leídas por otras personas.

**3) PIE DE FIRMA:** También conocido como "membrete", permite individualizar al remitente de la comunicación, generalmente con el nombre, cargo, correo electrónico y teléfono corporativo. En este caso, realiza la distinción:

- i. Si incluye el nombre del trabajador o su correo electrónico nominativo, se trata de un dato personal, que no puede ser utilizado por el empleador u otros trabajadores.
- ii. Si sólo tiene información genérica (por ejemplo, "equipo de ventas" o "departamento de contabilidad", o bien un teléfono compartido o correo electrónico no nominativo), no se trata de un dato personal del trabajador.

**4) NÚMERO TELEFÓNICO LABORAL:** Para analizarlo, también distingue si se trata de un antecedente que permite identificar o hacer identificable a una persona:

- i. Si se trata de una herramienta laboral compartida por un grupo de trabajadores, lo que impide su individualización, podría ser utilizado por cualquiera de ellos.
- ii. Si se trata de un número exclusivo asignado a un trabajador (por ejemplo, que es conocido por su cartera de clientes de manera que distinguen inmediatamente a la persona tras la llamada), se trataría de un dato personal.

**5) OTROS ASPECTOS RELEVANTE:** Finalmente, la Dirección del Trabajo indicó que la revisión de un correo electrónico se encuentra permitido en la medida que dicha revisión sea conocida previamente por el trabajador y que la medida sea idónea y proporcional a las legítimas expectativas de privacidad que el trabajador tenga.

Asimismo, indicó que en caso de calificarse como datos personales del trabajador, resultan aplicables las normas sobre recopilación, tratamiento y eliminación, establecidos en la Ley Nro. 19.628. En cuanto a la eliminación de datos, también recordó la doctrina indicada en el Dictamen Nro. 2927/58 de 2021.