



Empresa. Facultades de administración. Acceso correspondencia electrónica. Procedencia.

ORD. N° 260/19

De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

ORD. N° 260/19

MATE: Empresa. Facultades de administración. Acceso correspondencia electrónica. Procedencia.

RDIC: De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

ANT.: Presentación del señor Gianpaolo Peirano, de 21.02.2001.

FUENTES:

Constitución Política, artículo 19 N°s. 5, 24 y 26.

Código del Trabajo, artículos 5° y 153 y 154.

SANTIAGO, 24.01.2002

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR GIANPAOLO PEIRANO

VITACURA N° 2939, PISO 8°

L A S C O N D E S /

Se consulta a esta Dirección, si es lícito que la empleadora tenga acceso a la correspondencia electrónica de sus trabajadores, en el caso que el dependiente use bienes de propiedad de ésta.

Como se advierte, en la situación descrita aparecen en conflicto dos valores, los que a su vez el ordenamiento jurídico ampara mediante dos garantías constitucionales distintas, debiendo resolverse, en consecuencia, la forma en que deben compatibilizarse ambas y en que condiciones prima una sobre la otra. Por una parte, *la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada*, y por la otra, la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar su empresa, que emana de *la garantía constitucional del derecho de propiedad*, contempladas respectivamente, en el artículo 19 Nos 5 y 24 de la Constitución Política del Estado.

Asimismo, especial consideración deberá prestarse al actual inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, incorporado por el párrafo N° 4 del artículo único de la ley N° 19.759, que precisa:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Ahora bien, la experiencia práctica que emana de los hechos y la costumbre, indican que en el ámbito de las relaciones de trabajo, lo habitual y frecuente es que el empleador no pretenda enterarse del contenido de las llamadas telefónicas de sus dependientes, aún cuando la línea y el aparato pertenezcan a empleador. Igual cosa sucede con cierto mobiliario y lugares de la empresa que usa el dependiente, tales como casilleros, escritorios y cajones, entre otros, er que lo corriente será que estos reductos sean una proyección natural de la persona y actividad del dependiente, y por tanto, habitualmente tampoco serán controlados ni invadidos por el empleador, aún cuando -se reitera- en estricto rigor sean de propiedad de éste. Con similar predicamento deben abordarse las situaciones a que dé lugar el uso del correo electrónico.

Lo anterior no es impedimento para que resulte aconsejable la regulación formal del uso de estos bienes de que es titular la empleadora, lo que naturalmente no puede ni debe significar limitar *la garantía constitucional de inviolabilidad de la comunicación privada*.

En efecto, como se sabe, es obligatorio para las empresas que ocupen diez o más trabajadores, "confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la dependencia de la respectiva empresa o establecimiento", conforme lo precisa el inciso 1º del actual artículo 153 del Código del Trabajo. Previa la entrada en vigencia de esta normativa, de oficio o a petición de parte, esta Dirección puede "exigir modificaciones al referido reglamento interno en razón de ilegalidad", según -ahora- el inciso final de la citada disposición legal.

Conforme a estas disposiciones legales, será entonces el empleador quién podrá tomar la iniciativa para formalizar esta normativa interna de la empresa y, en el ámbito de sus facultades de administración, podrá también incorporar preceptos a este reglamento **con el fin específico** de regular, limitar o restringir el empleo de los correos electrónicos por los dependientes, todo lo cual no obsta - como se ha dicho - que "El delegado del personal, cualquier trabajador, o la organizaciones sindicales de la empresa respectiva" (artículo 153 inciso 3º del Código del Trabajo), pueda impugnar de ilegalidad estas normas ante este Servicio. Se reitera, esta regulación podrá recaer en el **uso del correo electrónico**, no en la garantía constitucional de inviolabilidad de la comunicación privada.

Con todo, deberá tenerse presente que el artículo 154 del Código del Trabajo precisa una serie de disposiciones que, "a lo menos", debe contener este reglamento interno, y, entre ellas, la Nº 5, que precisa: "las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores". Pues bien, de regularse el uso del correo electrónico por el reglamento interno de la empresa, conforme al inciso final del referido artículo 154, "Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el Nº 5 de este artículo, y, en general, toda medida de

control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".

En empresas de menos de diez trabajadores, nada impide que esta regulación opere por la vía del contrato individual de trabajo o el instrumento colectivo, cuidando siempre de preservar la plena vigencia de la garantía constitucional involucrada, la que no podrá en ningún caso ni en ninguna medida ser materia de acuerdo entre las partes ni tampoco de regulación por el reglamento interno de la empresa.

Por ejemplo, podrá regularse radicalmente el uso del correo electrónico por alguna de las formas descritas precedentemente, en términos tales que todo envío del personal se efectúe con copia a alguna Gerencia o Unidad de la empresa, envío que de esta forma perderá - en el instante - su condición de *comunicación privada*, regulación que sin embargo no es practicable en el caso de la recepción de correspondencia electrónica, y por tanto, en este aspecto, esta modalidad de comunicación conserva siempre su carácter *privada*, como asimismo, permanecerá plenamente amparada por la referida y correspondiente garantía constitucional.

Asimismo, la doctrina comparada ha imaginado los costos de uso extraproductivos del correo electrónico, los que también podrían regularse por el reglamento interno de la empresa: "Siendo el titular de la empresa el pagador de los gastos inherentes al uso del correo electrónico, no se le puede, de entrada, exigir que vaya a su costa la utilización del mismo para fines personales del asalariado o no relacionado directamente con la propia producción o la prestación del servicio de que se trate: se trataría de un enriquecimiento injusto, cuando no, en determinados casos, de un abuso de derecho o una deslealtad contractual" (Miguel Ángel Falguera i Baró, "Uso por el trabajador del correo electrónico de la empresa para fines extraproductivos y competencias de control del empleador", Revista Relaciones Laborales Nº 22, España, noviembre de 2000, página 24).

En síntesis, como se ha dicho, el empleador podrá regular las condiciones de uso de los correos electrónicos, cubriendo los casos y situaciones descritos precedentemente y otros, pero en ningún caso - ni por reglamento interno ni por acuerdo de las partes - podrá regularse el ejercicio mismo de la respectiva garantía constitucional.

Por lo demás, no podría ser de otra forma, si se tiene presente que aún las regulaciones legales de una garantía constitucional autorizadas por la propia Constitución, "no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio" (artículo 19 Nº 26 de la Constitución Política del Estado).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales precedentes, cúmpleme manifestar a Ud. que de acuerdo a las facultades que cuenta el empleador para administrar su

empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

Saluda a Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/emoa

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Dptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo



ORD. Nº 260/19

[.doc, 61.9Kb]

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253 / Santiago -Chile / Código Postal: 8340422
Teléfono Mesa Central: (2) 674 9300 / Teléfono Centro de Atención Laboral: **600 450 4000**

TECNOLOGÍA NEWTEMBERG