CANALES _PARGA
ABOGADOS LABORALES

actualidad _laboral

Uso de correo electrónico en el trabajo: Dirección del Trabajo define criterios en torno a su uso y alcance de la privacidad.

_martes 26 de noviembre de 2019

Por medio de Ordinario Nº 5342/031 de fecha 15 de noviembre de 2019, la Dirección del Trabajo estableció los alcances relacionados con la el uso de correos electrónicos corporativos y su revisión, entre otras materias.

Así, pronunciándose sobre un caso concreto, determina la legalidad y el alcance de ciertas cláusulas contractuales en relación al uso del correo corporativo.

¿Puede el empleador limitar o reglamentar el uso de correos electrónicos?

Sobre esta materia, la Dirección del Trabajo ha señalado que, si bien el empleador no puede inmiscuirse en la comunicación privada que sostenga el trabajador mediante correo electrónico, ello no impide que pueda regular el uso de dicha herramienta tecnológica. Al efecto se torna importante la delimitación y normativa que se establezca tanto en los Contratos de Trabajo como en el Reglamento Interno.

¿Cuál es el límite a este control del empleador?

La Dirección del Trabajo invoca la expectativa de privacidad, refiriendo que se trata del elemento clave para poder establecer cuándo la gestión y revisión de una herramienta tecnológica por parte del empleador se ajusta o no a derecho.

Por ello cobra relevancia el nivel de entendimiento (o expectativa) que pueda tener el trabajador en cuanto a la privacidad del correo electrónico. Ante ello, se concluye que la revisión de un correo electrónico estará permitida en la medida que dicha revisión sea previamente conocida por el trabajador y proporcional a las legítimas expectativas de privacidad que el trabajador tenga respecto de su casilla de correo electrónico corporativo.

Con todo, la Dirección del Trabajo trata la materia como un asunto

(continúa)

casuístico, por lo que deberá determinarse caso a caso la existencia de procedimientos adecuados de revisión y el elemento de expectativa del trabajador.

Así, como se expresó en el punto anterior, es relevante y fundamental la regulación interna de la Empresa para que las expectativas de privacidad de los trabajadores se atenúen.

¿La regulación interna de uso y revisión de correos y la expectativa de privacidad deben entenderse en términos absolutos?

La Dirección del Trabajo no lo entiende así, ya que la existencia de regulación conocida por el trabajador no implica que el empleador podrá acceder a todo mensaje del correo electrónico corporativo del trabajador simplemente informando o notificando que éste no debe de tener expectativas de privacidad sobre el uso de correo electrónico.

Desde otra perspectiva, dicho Ordinario establece que, aun en ausencia de regulación contractual o interna, la expectativa de privacidad tampoco podrá ser considerada absoluta, entendiéndose que el correo corporativo es una herramienta de trabajo proporcionada por el empleador dentro del marco de una relación laboral que no puede homologarse a una casilla de correo electrónico personal o privada.

En el marco de lo anterior, resulta fundamental el análisis de la proporcionalidad en los procedimientos de uso y revisión. Para ello se puede revisar el informe que hemos confeccionado con anterioridad, disponible en https://bit.ly/2OnXy6U.

Todo lo expresado, considerando la posibilidad de que los correos sean almacenados en una carpeta virtual o nube, hacen recomendable revisar la inclusión de este tipo de materias en el Reglamento Interno y en las cláusulas contractuales, especialmente para casos de licencias médicas, vacaciones o ausentismos extendidos.

Hacemos presente que este tipo de materias requieren de un análisis caso a caso, para lo cual pueden contactarnos al correo electrónico oficina@cpabogados.cl o al teléfono +56222327368.

Encuentra más actualidad laboral en nuestro LinkedIn