Actualidad Laboral N° 4

Viernes 16 de febrero de 2018

Revisión de correos electrónicos del trabajador por el empleador no vulnera la inviolabilidad de las comunicaciones privadas cuando es proporcional

1. Referencia:

- El 09 de febrero de 2017, en causa Rol Reforma Laboral N° 2134 – 2017, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por el empleador, sosteniendo que la revisión de correos electrónicos enviados por el trabajador a través del computador de la empresa no vulnera el derecho fundamental de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas cuando persigue proteger otros derechos, como la información confidencial de los clientes de la empresa.

2. Doctrina:

- Los hechos establecidos en el proceso fueron los siguientes: (i) La demandante se desempeñó como Directora de Campo, teniendo personal a su cargo; (ii) El empleador tenía como actividad realizar estudios de campo y encuestas, manejando información personal de los clientes y encuestados; (iii) La empresa recibió una denuncia que la trabajadora estaba desempeñando las mismas funciones para una empresa de la competencia, utilizando para ello los mismos trabajadores; iv) La empresa realizó una investigación interna, revisando los correos electrónicos de la trabajadora sin seguir las reglas establecidas al efecto en el reglamento interno, especialmente la impersonalidad de la medida y que estuviera presente la trabajadora; v) Se acreditó que la trabajadora se desempeñaba para la competencia y utilizaba información de clientes, despidiéndosele por incumplimiento grave y falta de probidad; vi) El Juzgado de Letras del Trabajo, declaró que la revisión de correos electrónicos vulneró la garantía de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, condenado a la empresa por vulneración de derechos fundamentales.

- La Corte de Apelaciones de Santiago, sostiene que la revisión de correos institucionales no es una conducta ilegal, y aplicando el test de proporcionalidad, concluye que no se vulneró derecho fundamental de la trabajadora. Textualmente sostiene: *"Que, en este sentido, se trató de una medida justificada, pues se origina en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular de la trabajadora y con el fin de proteger datos empresariales de reserva obligada. La medida fue razonable desde que la eventual vulneración de información confidencial de terceros se habría producido mediante los equipos de propiedad de la empresa. La medida era idónea para la finalidad pretendida, esto es, verificar si la trabajadora compartía herramientas de trabajo a la competencia de CADEM. La medida era necesaria, desde que no se vislumbra otro medio menos lesivo para constatar los hechos, no pudiendo esperar que la actora se reintegrara dado los intereses jurídicos relevantes en juego. Y es equilibrada, pues no se conocieron datos personales ni familiares de la demandante, sino sólo empresariales.*

3. Relevancia del Fallo

- La sentencia otorga legitimidad al poder de vigilancia y control del empleador, en la revisión de correos electrónicos de trabajadores, en la medida que se persiga un fin igual o superior a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, como lo es tutelar otros derechos. Es decir, la revisión que cumple con el test de proporcionalidad no vulnera derechos fundamentales.

Para mayor información favor contactarse con Raúl Fernández al correo: rfernandez@safeabogados.cl