



**Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Escuela de Derecho**



**“MARCO REGULATORIO AL ACCESO DEL EMPLEADOR AL
E-MAIL DEL TRABAJADOR”**

**MEMORIA DE PRUEBA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**

FELIPE EDUARDO BRAVO BRAVO

2011

INTRODUCCIÓN

Desde hace algún tiempo se ha venido desarrollando en nuestro país la idea de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, primero a nivel de la Dirección del Trabajo (jurisprudencia administrativa) y luego en la doctrina laboralista.

La vigencia de los derechos fundamentales en el plano laboral tiene su origen en la *Drittwirkung der Grundrechte*, desarrollada en Alemania y luego en el resto de Europa. El reconocimiento de la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito privado – éxito de exportación de la teoría jurídica alemana – supone que éstos rigen inmediatamente en las relaciones inter privados, siendo oponibles no sólo al Estado sino también a los particulares.

Se trata de la eficacia en el plano laboral de los derechos que el trabajador detenta en su condición de ciudadano y que Palomeque ha denominado “derechos constitucionales laborales inespecíficos”. En concreto, nos referimos a la integridad física y psíquica de la persona, el respeto y la protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de los cultos y la libertad de emitir opinión e informar sin censura previa.

Estos derechos pueden verse afectados por el ejercicio del poder de mando (poder de dirección, poder reglamentario, poder disciplinario y *ius variandi*), el que se fundamenta en la libertad de empresa y el derecho de propiedad que la Constitución reconoce al empresario. Tal poder entra en colisión con los derechos fundamentales del trabajador, planteándose un conflicto que se radica en la esfera constitucional y que es necesario resolver en la Carta Fundamental¹.

Por otra parte, las innovaciones tecnológicas posibilitan hoy un control permanente de la actividad del trabajador: archivos, correo electrónico, Internet, videovigilancia, etc., sin que exista un análisis sobre la licitud o no de tales medidas.

El correo electrónico se encuentra, entonces, dentro de los nuevos medios de control que el desarrollo tecnológico suministra al empleador.

Este trabajo pretende determinar si el empresario puede acceder a los e-mails que envían y reciben los trabajadores en sus puestos de trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad y la garantía de inviolabilidad de la correspondencia consagrados constitucionalmente.

¹ Melis Valencia, Christian, *Los Derechos Fundamentales de los Trabajadores como Límites a los Poderes Empresariales*, 1ª Edición, Legal Publishing Chile, Santiago, 2009, p. 1.

El presente trabajo se divide en cuatro capítulos.

En el Capítulo I se trata lo relativo al poder de mando, a sus límites y sus elementos, a saber: el poder de dirección, el poder reglamentario, el poder disciplinario y el *ius variandi*, conceptualizándolos y caracterizándolos para una adecuada comprensión de los mismos, de conformidad a la doctrina y normativa laboral vigentes en Chile.

En el Capítulo II, en tanto, se trata lo relativo a los derechos fundamentales. Así, comenzamos por dilucidar la ambigüedad conceptual y terminológica de la expresión derechos humanos, contraponiéndose luego ésta con la de derechos fundamentales, conceptualizándolas y caracterizándolas posteriormente. A continuación, tratamos la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, su origen, sus principales factores y teorías tradicionales: la teoría de la eficacia mediata (*Mittelbare Drittwirkung*) y la teoría de la eficacia inmediata (*Unmittelbare Drittwirkung*) y, respecto de ésta última, su consagración en Chile. Luego, en términos amplios, nos referimos a los derechos fundamentales y las relaciones laborales, los derechos fundamentales específicos e inespecíficos, su consagración constitucional y legal, los derechos laborales y la irrenunciabilidad. Finalmente, se procede a analizar la estructura de los derechos fundamentales (siguiendo a la doctrina constitucionalista), distinguiendo, en primer lugar, el espacio delimitado; en segundo lugar, el espacio limitado; y, en tercer lugar, el contenido esencial de los mismos.

El Capítulo III alude a los mecanismos de resolución de colisiones de derechos fundamentales, poniendo especial énfasis en el principio de proporcionalidad y en la ley de ponderación.

Finalmente, el Capítulo IV alude al e-mail: en primer lugar, a sus aspectos generales (concepto, historia, partes y tipos); y, en segundo lugar, al poder de control, a sus problemas, a su uso en la empresa (ventajas y desventajas), sus fundamentos, mecanismos y límites. También, a las facultades del empleador para imponerse del contenido de los correos electrónicos laborales: los argumentos que rechazan cualquier tipo de acceso al contenido del e-mail laboral, los argumentos a favor de un control sobre el contenido del e-mail laboral y las posturas intermedias. Finalmente, se verá su situación al amparo de la legislación laboral chilena, si bien su regulación a priori parece ser escasa o nula, pese al estado actual de la tecnología y al fuerte impacto que ésta ha tenido en la empresa.