

PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL POR INVIOABILIDAD DE TODA FORMA DE COMUNICACIÓN PRIVADA



En el mes de julio de 2008 se interpuso en la ciudad de Copiapó, al alero del nuevo sistema procesal laboral, una denuncia en procedimiento de “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”, en contra de una sociedad de servicios de inspección técnica de obras que había despedido a una funcionaria administrativa por haberla descubierto entregando información confidencial de una empresa contratista a la cual estaban fiscalizando por orden de una empresa mandante, a través de un computador de propiedad de la empresa.

En su denuncia, la ex trabajadora solicita al tribunal se declare la vulneración de sus derechos fundamentales por haberse afectado el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (art. 19 N°5 C.P.R.) y se condene a la empresa al pago de la indemnización correspondiente, más aquella que señala el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a no menos de seis y no más de once remuneraciones extra por haberse violado los derechos fundamentales. En su

defecto, la trabajadora solicita se declare la nulidad del despido.

Más adelante, durante la etapa probatoria el tribunal tiene por comprobado que ni en el contrato de trabajo ni en el reglamento de orden, higiene y seguridad de la empresa, existe una regulación expresa del uso de los medios tecnológicos, ni una regulación o procedimiento para la revisión de la información almacenada en los computadores. Tampoco existe prohibición alguna relativa a guardar información privada en una carpeta del computador, ni menos una norma que autorice a revisar esa información privada o a invocarla para establecer una sanción.

A juicio del Tribunal, debe estimarse que nuestra legislación, más allá del contenido mismo de la comunicación, lo que garantiza es que no se produzcan invasiones a la intimidad que sean irracionales y desproporcionadas, con lo cual existe una prohibición de acceder, utilizar e invocar cualquier información contenida en estos canales privados, cuando ello pudiese significar el desconocimiento del

derecho en su esencia.

En definitiva, el tribunal acogió la demanda por vulneración de derechos fundamentales, condenando a la empresa al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por más de \$800.000, y a casi siete millones de pesos por concepto de indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente a siete meses de la última remuneración mensual.

La empresa demandada interpuso un recurso de nulidad sobre el anterior fallo, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Copiapó, fundado, entre otros argumentos, en el hecho que el correo electrónico fue enviado en forma personalizada, y por tanto exclusiva, por la actora a la funcionaria de la contratista, no existiendo ninguna manifestación de voluntad tendiente a que esta conversación fuese conocida por terceros.

En consecuencia, la empresa quedó imposibilitada de defenderse, ya que primó la defensa de una garantía constitucional de respeto de la intimidad.

Del fallo comentado, se concluye la conveniencia de que las empresas establezcan mecanismos de control del uso de la información claramente señalados en el reglamento interno, con prohibiciones expresas de uso de ésta. En el sentido anterior se recomienda informar que la empresa generará copias de seguridad de toda clase de comunicaciones en la que se utilicen equipos computacionales de su propiedad, lo anterior permitiría el acceso de ésta a dichas copias sin vulnerar el derecho fundamental que en este caso se invoca. **EC**



Gonzalo Bustos
Abogado
Coordinación de Estudios Legales
Cámara Chilena de la Construcción.