



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.257803 (2074) 2024

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 321

**MATERIA:**  
Aplica doctrina

**RESUMEN:**  
Esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento en los términos solicitados, sin perjuicio de las anotaciones expresadas a lo largo del presente informe.

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 05.05.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Correo electrónico de 11.09.2024, de [REDACTED]

SANTIAGO, 13 MAY 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]  
TELECOMUNICACIONES [REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si un empleador puede almacenar el contenido del correo institucional de un trabajador que ha sido despedido.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

De la lectura de su presentación, es posible advertir que su consulta se plantea en términos genéricos e hipotéticos, de los cuales no existen detalles ni se acompañan mayores antecedentes (tales como, contratos de trabajo, finiquito legalmente suscrito, reglamento interno, etc.) que permitan contextualizar o analizar en concreto la petición.

Siendo así, cabe señalar que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en el ordinario N°4382, de 11.09.2019 y

ordinario N°3268 de 17.07.2017, no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en términos generales, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de cada situación particular considerando los antecedentes aportados por el solicitante o verificados a través de un procedimiento de fiscalización, situación que no resulta posible tratándose de supuestos hipotéticos como ocurre en la especie.

Sin perjuicio de lo anterior, resulta pertinente mencionar en términos amplios que, el inciso primero, del artículo 5° del Código del Trabajo, dispone: *“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”*.

Adicionalmente, el artículo 154 ter del Código del Trabajo protege la vida privada de los trabajadores, según el cual establece que: *“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”*.

Sobre este punto, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha señalado, entre otros, en el ordinario N°2.471, de 06.06.2017, que la norma antes citada obliga al empleador mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, razón por la cual, no puede proporcionar información de los trabajadores para una finalidad distinta al fin por el cual se proporcionó dicha información.

A su turno, el dictamen N°260/19 de 24.01.2002, pronunciándose sobre la facultad empresarial para regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa mientras estuviera vigente la relación laboral, concluyó en lo pertinente lo siguiente:

*“(…) 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.”*

Ahora bien, sin perjuicio de la jurisprudencia indicada precedentemente en orden a prohibir durante la vigencia de la relación laboral cualquier intromisión del empleador en los correos electrónicos de los trabajadores, en el caso en análisis, determinar la procedencia del almacenamiento de información de un ex trabajador y sus fundamentos, necesariamente es una cuestión que requiere argumentación, prueba y su ponderación y, por ello, en el evento de existir una controversia entre las partes al respecto, su conocimiento y resolución corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

En consecuencia, conforme lo expuesto, cumple informar, que esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento en los términos solicitados, sin perjuicio de las anotaciones expresadas a lo largo del presente informe.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.

*Natalia Pozo Sanhueza*  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



*[Signature]*  
MGC/JLMA  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control