

Teletrabajo: Derechos fundamentales y deber de protección.

Francisco Neira Reyes.

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de Chile

I. Introducción.

El 08 de agosto de 2018, mediante mensaje N°071-336 del Presidente de la República, ingresó un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, señalándose que el objetivo de la normativa buscaba atender a la demanda de los trabajadores chilenos que anhelarían mayor libertad y adaptabilidad para trabajar, lo que permitiera su realización personal, profesional y el goce de la vida en familia.

De esta forma, se advertía que el uso de los avances tecnológicos y las nuevas formas de comunicación en el marco de la relación laboral podía permitir el desarrollo integral de los trabajadores, sin que ello significará un menoscabo en sus condiciones laborales ni salariales¹, afirmación que tras la reciente publicación de la Ley N°21.220, el 26 de marzo de 2020, debe ser analizada en términos integrales considerando las particularidades que enfrenta la prestación de servicios en un escenario como el teletrabajo.

Para estos efectos, con la intención de explorar aspectos que parecen relevantes en el marco de la nueva normativa, nos referiremos inicialmente a la noción adoptada por el legislador en materia de teletrabajo, posteriormente nos detendremos en la compleja relación entre tecnología y derechos fundamentales, especialmente respecto de las medidas de control que podrían disponer los empleadores y el derecho a la intimidad.

Finalmente, considerando la posibilidad de control tecnológico, nos detendremos respecto del deber de resguardo de la salud y seguridad de los trabajadores por parte del empleador, para abordar la idea relativa a que los trabajadores pueden acordar libremente estar exentos de los límites de jornada, lo que irá en contraposición a la obligación de adoptar medidas de resguardo en favor, en este caso, de la salud física y mental de los trabajadores.

En estas áreas es relevante considerar siempre el desequilibrio de poder existente entre las partes de la relación laboral, pudiendo advertirse que dicha situación es común a todo vínculo de esta naturaleza, sin embargo, en un escenario tecnológico como el actual, dicha situación se puede materializar incluso en la posibilidad de anular

*Francisco Neira Reyes. Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Magister © en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad de Talca.

¹ Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de la Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a Distancia. P. 3

completamente las libertades de un trabajador, lo que podría implicar que la normativa se aleje realmente de los objetivos declarados en el mensaje del proyecto de ley.

Debemos destacar que la tecnología, entendiendo para estos efectos como integrantes de dicha noción a los medios tecnológicos, informáticos y las telecomunicaciones (TICS), otorga herramientas de control que permiten una supervisión empresarial de características omnipresentes, las que pueden terminar difuminando los límites del espacio laboral con el personal, pudiendo generarse un escenario propicio para la profundización de la precariedad laboral.

II. Teletrabajo y Trabajo a distancia.

Lo primero que debemos advertir es que si bien la reciente Ley N°21.220 establece una regulación específica en estas materias, se trata de modalidades de prestación de servicios cuya data es anterior a esta normativa.

En este sentido, debemos considerar que desempeñar funciones fuera de las dependencias de la empresa, como una forma de contratación atípica, se encuentra presente en nuestra normativa hace larga data, esto a propósito de la regulación de los trabajadores exentos de la jornada de trabajo como ocurre, a modo de ejemplo, con el artículo 133 del Código del Trabajo del año 1931, disposición que reconocía la existencia de empleados que no ejercían funciones en el local del establecimiento².

En este mismo sentido, a propósito del trabajo a distancia propiamente tal y específicamente en lo relativo al trabajo a domicilio, es posible advertir que también se reconoció dicha situación en el artículo 34 del Decreto Ley N°2.200 de 1979³ que nuevamente, a propósito de las normas de exclusión de la limitación de jornada, reconocía la prestación de servicios en el propio domicilio del trabajador, aspecto mucho más claro de asociar al trabajo a distancia, toda vez que ejercer funciones fuera del local del establecimiento podría vincularse a ideas principalmente de trabajadores como cobradores, vendedores viajantes, etcétera.

En lo que respecta específicamente al trabajo a domicilio debemos dar cuenta que se trata de una especie de trabajo a distancia. Un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo a domicilio como aquel asociado a la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar, el que suele desempeñarse

² El artículo 133 del D.F.L. N°178 de 13 de mayo de 1931 establecía: *“Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los de las labores agrícolas cuyas funciones no sean meramente de oficinas; los agentes comisionistas; cobradores y demás empleados que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.”*

³ El artículo 34 del D.L. N°2.200 de 15 de junio de 1978 establecía: *“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales.*

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios en su propio domicilio; los que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista⁴, aspecto que fundamentaría la exclusión de jornada y frente a lo que nos detendremos al finalizar este trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a teletrabajo es posible advertir que este se reconocerá a través de la Ley N° 19.759, de 05 de octubre de 2001, a propósito de la modificación del artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo encontrar en la Historia de la Ley una definición de esta modalidad de prestación de servicios, en la que se señala que el teletrabajo es aquel que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones⁵.

Debemos destacar, conforme se ha expuesto, que si bien el trabajo a distancia se arrastra de hace larga data y la Ley N°21.220 introduce reformas en esta materia, lo gravitante de la nueva normativa es principalmente la regulación del teletrabajo, toda vez que producto del contexto tecnológico, la intervención de este tipo de herramientas genera transformación en las lógicas productivas y en el desarrollo de las relaciones laborales, pudiendo advertir que aquella prestación de servicios a distancia que hace varias décadas parecía marginal, en la actualidad alcanza una utilización más intensiva con la intervención de medios tecnológicos, informáticos y telecomunicaciones, que configuran el trabajo a distancia como teletrabajo.

Como señalaba TOFFLER producto del avance tecnológico asistiremos a una creciente dispersión de la producción, cuyos focos abandonan nuestros centros urbanos, y presenciaremos el ocaso de la propia fábrica como herramienta primaria de producción. A medida que nos movamos desde una economía de «maquinaria intensiva», el progreso de la telecomunicación hará posible alimentar los circuitos primarios humanos con muchos procesos de producción desde lugares remotos, descentralizados del foco urbano.⁶

De esta forma, la intervención profunda de la tecnología genera transformaciones en las lógicas productivas que antes resultaban imposibles, lo que permite alterar la estructura clásica de los procesos, como ocurre con la deslocalización de empresas⁷ y, adicionalmente, afectar elementos tradicionales respecto a la forma y el modo en que se presta servicios por los propios trabajadores, como ocurre con el teletrabajo.

Sobre la incidencia de la tecnología se profundizará en el siguiente acápite, sin embargo, para entender la conceptualización en torno a trabajo a distancia y teletrabajo resultaba necesario destacar, finalmente, la relevancia que tendrá esta para la propia modalidad de prestación de servicios en análisis, aspecto que es recogido por el legislador en la Ley N°21.220 y que diferencia al teletrabajo como una especie del trabajo a distancia.

⁴ TOMEI, Manuela. El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 3

⁵ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. p. 10.

⁶ TOFFLER, Alvin. La empresa flexible. España, Editorial Plaza & Janes. 1990. P. 73

⁷ En relación a un tratamiento conceptual de la deslocalización, véase ERMIDA URIARTE, Oscar. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo en IUS LABOR N°1, año 2007. P. 3 y ss.

La Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, en el artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo⁸ entrega definiciones respecto a que comprenderá el trabajo a distancia y el teletrabajo. De esta forma, señala que trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Debemos destacar que dicha disposición puntualiza que cuando en el trabajo a distancia los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios, nos encontraremos frente a teletrabajo.

De esta forma, en el caso del teletrabajo nos encontramos frente a un trabajo a distancia en el que de acuerdo a la definición legal existe la utilización de forma directa o indirecta de medios informáticos, tecnológicos o de telecomunicaciones, es decir, se prestarán directamente los servicios por dichos medios o el trabajador reportará sus servicios a través de estos, escenarios que resultarán trascendentales a propósito de la regulación de la jornada de trabajo.

Debemos destacar que esta diferenciación es relevante puesto se ha señalado que el uso tecnológico podría distinguirse en dos vertientes, por un lado, aquellas actividades en que la utilización de nuevas tecnologías, son un elemento significativo pero accesorio del puesto de trabajo, como ocurriría a nuestro parecer con su utilización para efectos que el trabajador reporte sus servicios con el empleador y, por otro, aquellas actividades en que las telecomunicaciones y la informática adquieren un papel preponderante y fundamental asociadas a la noción propia de teletrabajo.⁹

En este orden de ideas, se ha advertido la doctrina ciertos elementos característicos del teletrabajo, señalando que existirá 1) un elemento topográfico, donde el teletrabajador se desempeñara fuera de las instalaciones de la empresa; 2) un elemento tecnológico, puesto se trata de un trabajo a distancia que se caracteriza por la utilización intensiva de la informática y de las telecomunicaciones a diferencia del tradicional trabajo a domicilio, consistiendo fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones y para eso es básico el uso de la tecnología y 3) un elemento organizativo, en el que el teletrabajo supone una nueva forma de trabajar a través de un cambio fundamental en la organización y ejecución del trabajo, es decir, no sería teletrabajador todo aquel que emplea las herramientas propias del teletrabajo (por ejemplo un computador portátil), sino sólo aquel que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo.¹⁰

⁸ El artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 3° establece: *Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.*

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

⁹ PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica en La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo, en el proceso de transformación de la empresa. Santiago, Lexisnexis. 2005. P. 164

¹⁰ PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. 2005. Op. Cit. 169; THIBAUT, Javier. El teletrabajo en España, perspectiva jurídico-laboral. España, Consejo económico social. 2001. 17 y ss; UGARTE CATALDO, José Luis. El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago, Editorial Universitaria. 2004. P.149 y ss. CAAMAÑO ROJO, Eduardo. El teletrabajo como una alternativa para promover y

Considerando lo señalado y la particularidad de la definición adoptada en materia de teletrabajo por nuestro legislador, que incorpora tanto aquellos servicios que se prestan a través de medios tecnológicos, informáticos y telecomunicaciones como aquellos utilizan estos medios con el único fin de reportar servicios, es necesario referirnos al rol que estimamos juega la tecnología en la prestación de servicios para considerar, posteriormente, el rol que asiste al empleador en dicho escenario.

III. **Tecnología y sus implicancias en el teletrabajo.**

En el marco de la economía globalizada, se ha señalado que la intervención y explotación intensiva de la tecnología en el proceso productivo, permite a las empresas absorber conocimiento y funcionar acorde a las exigencias de un mercado global¹¹, lo que implica que asistamos a una revolución tecnológica con un alto nivel de penetración, flexibilidad e integración¹², lo que no solo afecta el mundo laboral sino que sus efectos se evidencian en el cotidiano vivir como ocurre con nuevas formas de interacción social mediante el uso de redes sociales, compras internacionales, etcétera.

Por lo anterior no resulta casual que las organizaciones empresariales implementen TICs, bajo la idea de buscar eficiencia económica en aras de la reducción de costes¹³, lo que debemos advertir afecta, por regla general, aspectos asociados a la disminución del valor de la mano de obra. A modo de ejemplo, es completamente distinto mantener un trabajo físico en dependencias de la empresa y sujeto a jornada de trabajo a que dichos servicios se presten desde el domicilio del trabajador y que bajo dicha circunstancia, como aparentemente ocurre en el caso chileno, se cuestione la procedencia de los límites de la jornada de trabajo.

En este orden de ideas, debemos destacar que muchas veces la reducción de dichos costes o la implementación de medidas como el teletrabajo se plantean desde una lógica de mutuo beneficio, por un lado, la empresa que ha reducido costes y el trabajador ha tenido la posibilidad, tras desempeñarse bajo esta modalidad, de conciliar su trabajo y vida familiar, propender a un efectivo desarrollo de la corresponsabilidad parental, etcétera. Sin embargo, bajo un escenario de desequilibrio contractual, es necesario advertir la necesidad de resguardar el carácter voluntario de esta modalidad.¹⁴

Sin perjuicio de lo señalado, el uso de las TICs evidentemente incidirá en diferentes aspectos de las relaciones laborales e insertará nuevas problemáticas como la existencia de cada vez de más información, la que circula con mayor facilidad y, con ello, la posibilidad de alcanzar niveles de control laboral que antiguamente eran impensados.¹⁵

En este sentido, el impacto a propósito del control empresarial es tan relevante que se ha llegado a afirmar que existe una diferencia cualitativa entre los medios tradicionales de control y aquellos que se ejercen a través de la tecnología informática, en el entendido que estos últimos serán de tal intensidad que permiten abolir las

facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXV, 2° semestre, 2010. P.87

¹¹ CASTELLS, Manuel. La sociedad red: Una visión global. Madrid, España, Editorial Alianza, 2006, p. 27 y ss.

¹² CASTELLS, Manuel. La era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura. Vol. I. La Sociedad red. Madrid, España, Editorial Siglo XXI, 1999, p. 87

¹³ RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores. Valencia, España, Tirant lo Blanch, 2015, p.7

¹⁴ CAAMAÑO ROJO, Eduardo. Op. Cit. P. 98-

¹⁵ DEL REY GUANTER, Salvador. Relaciones laborales y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias. Del Rey Guanter, Salvador (Dir.); Luque Parra, Manuel (Coord.) Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Madrid, España, La Ley, 2005, p. 4.

diferencias entre la esfera profesional y personal del trabajador, lo que genera una serie de conflictos como ocurre a propósito de su intimidad¹⁶ y de los efectos que dicha circunstancia pueda tener para su salud mental bajo la idea de vigilancia intensiva y constante.

De esta forma, la inserción de la tecnología hace aparecer los fantasmas propios de la tele-subordinación en el marco de la relación laboral, toda vez permite al empleador vigilar a distancia y en cualquier sitio al trabajador, tomando conocimiento al instante de su rendimiento, controlando movimientos, etcétera.¹⁷ De esta forma será posible observar el surgimiento de una verdadera sociedad panóptica, tal como fuera ideada por Foucault, pero que presenta una serie de paradojas producto de la tecnología que el autor probablemente no hubiese imaginado.

El autor entendía que cuando el aparato productivo se tornaba más complejo, aumentando el número de trabajadores y la división del trabajo, las labores de control se hacían más necesarias y difíciles, siendo necesario contar con personal especializado, constantemente presente y que se diferenciará necesariamente de los obreros¹⁸. El avance tecnológico lógicamente permite un control que se despersonaliza, a través de sistemas informáticos que no se cansan, están omnipresentes, no son valóricos y no distinguen entre vigilancia apropiada o no apropiada en tanto inicialmente se configuran sobre parámetros informáticos fijos. Este nivel de control puede incluso modelar el comportamiento de un individuo con la sola amenaza de ser constantemente observado.

A este aspecto debemos sumar que los aspectos tecnológicos permitieron romper o superar las barreras de las lógicas de control del modelo fordista, el que se reducía especialmente al espacio físico de la empresa y ceñía la capacidad de vigilancia a dicha instancia.¹⁹ En este sentido, la tecnología implicará que el trabajador aun saliendo del centro de trabajo o lugar físico donde presta servicios, y con mayor razón cuando presta servicios fuera de este, no pueda escapar o dar una solución de continuidad al ejercicio de control con tanta facilidad, lo que podría implicar un cuestionablemente nivel de vigilancia empresarial.

Por lo expuesto es posible advertir que nos enfrentamos a una sociedad esencialmente digital, donde determinadas circunstancias permiten generar y acumular información a niveles indiscriminados, lo que implica zonas de riesgo evidentes para los derechos fundamentales de los trabajadores, aspecto que puede ocurrir especialmente a propósito del teletrabajo. En este orden de ideas, debemos destacar que en esta sociedad digital el capitalismo no solo provoca, cómo se advierte comúnmente, la crisis de los derechos sociales, sino que adicionalmente genera severos impactos en las libertades individuales clásicas, como ocurrirá con la intimidad²⁰.

En este sentido, a propósito de las facultades que detenta el empleador es necesario puntualizar que el poder de dirección y el poder disciplinario del empresario ha ido renovándose con las transformaciones productivas y las nuevas tecnologías han supuesto que, a pesar de una mayor descentralización y deslocalización, espacial y

¹⁶ MARTINEZ FONS, Daniel. El control empresarial del uso de las nuevas tecnologías en la empresa. Del Rey Guanter, Salvador (Dir.); Luque Parra, Manuel (Coord.) Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Madrid, España, La Ley, 2005, p. 191

¹⁷ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos. Montevideo, Uruguay, Fondo de Cultura Universitaria, 2004, p. 65

¹⁸ FOUCAULT, Michel. Vigilar y Castigar. Buenos Aires, Argentina, Siglo XXI, 2002, p. 173.

¹⁹ UGARTE CATALDO, José Luis. Derechos fundamentales, tutela y trabajo. Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2018, p. 192.

²⁰ GARRIGA DOMÍNGUEZ, Ana. Nuevos retos para la protección de datos personales. En la era del big data y de la computación ubicua. Madrid, España, Dykinson, 2016, p. 65

geográfica, el empleador pueda continuar supervisando las actividades laborales incluso de forma más intensiva e imperceptible que antaño²¹.

El control tecnológico como forma de supervisión constante serán de tal envergadura que, a modo de ejemplo, permitirá solo en base al tratamiento de datos medir el rendimiento hora/hombre con el detalle del desempeño de cada trabajador, las licencias comportamentales, horarios de mayor productividad, etcétera.

De esta forma, asumir que se ha descentralizado el poder empresarial, a propósito del trabajo a distancia o teletrabajo, dando mayor independencia al trabajador y liberándolo del control empresarial, resulta ser una entelequia, hoy más que nunca los empleadores mantienen disponible información respecto de la globalidad del funcionamiento de la empresa, siendo difícil para los trabajadores no estar sujetos a alguna fórmula de control y, aún más, como advierte Fisher cuando la información disponible resulta ser cada vez mayor o ir en aumento.²²

Debemos destacar que el avance de la tecnología ha otorgado al empleador una verdadera fuerza de choque muy en favor del empleador que se transforma en una verdadera fuerza de choque muy superior a la tradicional forma de control asociada al poder disciplinario.²³

Por lo tanto, la decisión de adoptar una modalidad de prestación de servicios como el teletrabajo no implica asumir que los empleadores han renunciado a parte del ejercicio propio de los derechos de Libertad de Empresa y Propiedad, sino que asumen una nueva impronta en el marco de la facultad de organización general de la empresa, a través del uso de la tecnología como nuevo mecanismo al servicio del control, aspecto que necesariamente nos lleva a la necesidad de compatibilizar su alcance con los derechos fundamentales de los trabajadores y el deber de protección de los empleadores.

Dicho de otra forma, considerando el mensaje presidencial en la presentación del proyecto, el teletrabajo por sí solo no implica necesariamente mayor libertad y adaptabilidad para trabajar, ni tampoco permite la realización personal, profesional y el goce de la vida en familia, puesto dicha situación, como veremos, dependerá de cómo se moldee el comportamiento empresarial, circunstancia en la que un trabajador individualmente considerado probablemente tenga bajas posibilidades de éxito.

El conflicto entre derechos fundamentales y control tecnológico que se dará en el marco del teletrabajo, es abordado en el reciente dictamen de la Dirección del Trabajo, Ord. N°1389/7 de 08 de abril de 2020, en el que se advierte que cuando el empleador adopte medidas de control en el marco del trabajo a distancia o el teletrabajo, deberá tomar los resguardos necesarios para no afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente considerando que la utilización indiscriminada o un ejercicio intensivo de sus facultades bajo un escenario tecnológico podría afectar los límites del espacio personal del trabajador.

En este sentido, a propósito del control tecnológico un aspecto relevante será la intimidación de los trabajadores, debiendo recordar que esta se sustenta en la idea de la dignidad humana, resorte de los derechos fundamentales y que implicará que no puede

²¹ LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades. Madrid, España, Dykinson. 2015, p. 133

²² FISHER, Mark. Realismo capitalista ¿No hay alternativa? Buenos aires, Argentina, Caja Negra Editora, 2016, p, 73.

²³ RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. 2015. Op. Cit. p. 32

ser burlada por el solo capricho empresarial.²⁴ Asimismo, otro elemento relevante será el resguardo de la salud mental de los trabajadores, aspecto que profundizaremos a propósito del deber de protección que recae sobre el empleador en el siguiente acápite.

Considerando la extensión de este trabajo para efectos de referirnos a intimidad asumiremos que el derecho a la intimidad es la facultad de la persona para evitar las injerencias de terceros en el ámbito de su privacidad, salvo la autorización de tal develamiento de la intimidad por el propio afectado²⁵.

Teniendo presente que la autorización en el ámbito laboral es cuestionable por el desequilibrio intrínseco de esta relación jurídica, estimamos que, a propósito de la construcción asociada a la noción de ciudadanía en la empresa, existen facultades empresariales que en su ejercicio corresponde sean debidamente ponderadas para efectos de determinar una eventual vulneración al derecho de intimidad.

Ahora bien, en este mismo ámbito estimamos razonable asumir la distinción que hace UGARTE entre la privacidad como secreto, que daría lugar entre otros a los diversos derechos a la vida privada, imagen, intimidad y a la definición previamente expuesta, y la privacidad como autonomía o autogobierno.²⁶

La privacidad como secreto, que cubre la noción de intimidad que nos interesa para este caso, observamos puede ser amenazada a propósito del uso de la tecnología y especialmente a propósito del teletrabajo en dos aspectos generales. Por un lado, que se utilice la tecnología de forma intensiva para controlar la ejecución de la prestación laboral propiamente tal y, por otro, que se controle el uso directo o indirecto de los instrumentos tecnológicos de trabajo²⁷, como ocurre a propósito de la revisión del correo electrónico o el computador utilizado por un trabajador.²⁸

Considerando lo expuesto debemos recordar que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, a la luz de lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, tendrán como límite la intimidad, vida privada o la honra de los trabajadores. Esto es coherente con el artículo 154 del mismo cuerpo legal, que dispone que toda medida de control, respecto a las obligaciones y prohibiciones a las que están sujetos los trabajadores, solo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, debiendo respetar la dignidad del trabajador.

Por esto habrá que ser justos, no toda medida de control se encuentra prohibida, sino aquella que va más allá de los límites aceptables en materia de derechos fundamentales, debiendo realizar para estos efectos una lectura que de prevalencia a la condición de persona del trabajador por sobre el objeto de la relación laboral,²⁹ es

²⁴ DE MIRANDA CAUTINHO, Nelson. Derecho a la Intimidad y nuevas tecnologías. En Perales, Elvira. (Ed.). El derecho a la intimidad. Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2018, p. 194

²⁵ NOGUEIRA ALCALA, Humberto. El derecho a la privacidad y a la intimidad en el ordenamiento jurídico chileno, en: Ius et Praxis, Vol. N°4, N°1, 1998, 68.

²⁶ UGARTE CATALDO, José Luis. Privacidad, Trabajo y Derechos fundamentales., en: Estudios Constitucionales, Año N°9, Vol. N°1, 2011, p. 16.

²⁷ MUNÍN SANCHEZ, Lara. Las nuevas maneras de trabajar y los nuevos medios de prueba. En AA.VV. Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal y Argentina). Madrid, España, Dykinson, 2016, p. 328.

²⁸ En relación a este caso véase UGARTE CATALDO, José Luis. 2018. Op.cit. p.211

²⁹ MARTÍNEZ FONS, Daniel. El poder de control del empresario en la relación laboral. Madrid, España, Consejo Económico Social, 2002, p.53.

decir, debemos asumir que siempre el trabajo o prestación de servicios estará supeditado a los derechos inalienables del trabajador como punto de inicio.

Ahora bien, surge la necesidad de establecer o dar insumos respecto a los criterios asociados a los límites del control empresarial considerando sus eventuales impactos especialmente en materia de derecho a la intimidad y, para ello, estimamos apropiado considerar aspectos de la taxonomía de la intimidad de Daniel Solove³⁰ que fuera sintetizada de gran forma por Isabel Lucena.³¹

Se advierte que existen cuatro grupos básicos de actividades susceptibles de menoscabar la privacidad, a saber, la recopilación de información, el procesamiento de información, la diseminación de información y, finalmente, la invasión, deteniéndonos en los dos primeros a propósito de configuración del control empresarial, en el entendido que respecto a la diseminación de información existe una norma prohibitiva en el artículo 154 bis del Código del Trabajo y la invasión estimamos no es tolerable dentro del marco de la relación laboral.

La recopilación de información para SOLOVE se obtiene a propósito del ejercicio de la interrogación o vigilancia, siendo esta última plausible en el marco de la relación laboral por las implicancias que tendría el ejercicio interrogativo en una relación asimétrica. En lo que respecta a la vigilancia se ha señalado que los riesgos de esta actividad están asociados al acceso de información no consentida y que, en caso de ser permanente, importará negar la calidad de persona del trabajador por el respectivo menoscabo a su natural comportamiento.

De esta forma, cualquier tipo de recopilación de información o vigilancia requiere el conocimiento y consentimiento del trabajador y nunca podrá ser permanente, por el menoscabo que dicha situación implicaría a su comportamiento.

Respecto a la actividad de procesamiento de la información SOLOVE advierte que un eventual atentado a la intimidad será el uso secundario de la información, es decir, un uso para fines distintos a los que el titular accedió, aspecto sumamente relevante a propósito del ejercicio del poder disciplinario en el marco del teletrabajo puesto que, aun cuando el empleador acceda a una determinada información producto del uso de la tecnología, podría cuestionarse su utilización en un objetivo diverso al inicialmente pretendido. Por ejemplo, un trabajador ha dado su consentimiento de una medida cuya finalidad es exclusivamente el control del tiempo trabajado y se utiliza para sancionar el correcto cumplimiento de la prestación de servicios.

Por lo tanto, lo primero que debemos advertir es que la actividad de control o vigilancia deberá estar circunscrita exclusivamente a la prestación laboral³², y con fines específicos conocidos por el trabajador, donde la medida adoptada sea proporcional, considerando para ello la dignidad del trabajador como eje fundamental, debiendo de paso reforzar la necesidad de respeto a los tiempos privados o propios de los trabajadores, aspecto que la tecnología actualmente ha puesto en crisis.

³⁰ SOLOVE, DANIEL. "A taxonomy of privacy", en: Law Review, University of Pennsylvania, Vol N°154, N° 3, 2006, pp. 477-560

³¹ LUCENA CID, Isabel. El concepto de la intimidad en los nuevos contextos tecnológicos. En Galán Muñoz, Alfonso. La protección jurídica de la intimidad y de los datos de carácter personal frente a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Valencia, España, 2014, p. 42.

³² ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel y RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. El derecho de los trabajadores a la intimidad. Navarra, España, Aranzadi, 2006, p. 147-149

Alguno de estos criterios ya referidos ha sido abordado en el dictamen de la Dirección del Trabajo al que ya se hizo referencia, a saber, Ord. N°1389/7 de 08 de abril de 2020, a propósito de las referencias que se hace a su doctrina, contenida en Ord. N°2328/130, de 17 de junio de 2002, respecto a la imposibilidad de establecer un control permanente mediante mecanismos audiovisuales y la necesidad de resguardar en este escenario la dignidad del trabajador, como ocurre a propósito de las licencias comportamentales.³³

En este mismo orden de ideas, a propósito de los fines de la medida de control y que esta debe ser conocida por el trabajador, impidiéndose un uso o procesamiento distinto de la información consentida, podríamos destacar que, en cierta medida, se reconoce esta situación en Ord. N°4268, de 16 de agosto de 2016, de la Dirección del Trabajo que, a propósito del uso de torniquetes destinados al registro de jornada advierte que dicha tecnología no podría ser utilizada como una medida de control permanente de las horas de abandono bajo la justificación de vigilar cada una de las pausas laborales, lo que sería contrario a la finalidad inicial del uso de torniquetes y afectaría, igualmente, aspectos como las licencias comportamentales de los trabajadores.

En este sentido, debemos destacar que en relación al control de la correcta prestación de servicios es posible explorarse alternativas que sigan las premisas ya expuestas, a modo de ejemplo, dar preaviso al trabajador, informando las razones de la medida y, en dicho escenario, el control deberá encontrarse circunscrito a un lapso determinado y breve de tiempo³⁴.

Ciertamente, estos aspectos descritos básicamente son preliminares y marcan aspectos de especial atención a la hora de repensar las lógicas de trabajo a distancia con incidencia de la tecnología, puesto siempre existirá la necesidad del análisis concreto de cada situación, no obstante ello, en su sentido genérico, los elementos puntualizados pueden ser considerados como aspectos necesarios en favor del resguardo de la dignidad del trabajador.

IV. El deber de protección del empleador.

En la nueva normativa, específicamente en el artículo 152 quáter M) del Código del Trabajo, se hace referencia al deber de protección del empleador, conforme dispone el artículo 184 del Código del ramo, el que resulta plenamente aplicable pese a las particularidades que tendrá una prestación de servicios donde el elemento locativo o geográfico queda fuera de la esfera de plena disposición del empleador, al no formar parte de la empresa, como ocurre con el domicilio del trabajador u otro lugar definido para el efecto.

Ahora bien, que el elemento locativo o geográfico quede fuera de la esfera de plena disposición empresarial, no importa, conforme a lo señalado en el artículo 152 quáter M) del Código del Trabajo, que el empleador no deba velar por el cumplimiento de las

³³ Aspecto que fuera también desarrollado en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado. López Balaguer, Mercedes (Coord.) Descentralización productiva y transformación del derecho del Trabajo. Valencia, España Tirant lo Blanch, 2018, p. 225

³⁴ ROQUETA BUJ, Remedios. El derecho a la intimidad de los trabajadores y el control audiovisual del empresario. Boix Reig, Javier (Dir.) y Jareño Leal, Ángeles (Coord.) La protección jurídica de la intimidad. Madrid, España, Iustel. 2010, p. 421

condiciones de seguridad, en atención al rol de protector que el legislador le otorga y la deuda general de seguridad que este tiene con el trabajador³⁵.

Esto explica que la Superintendencia de Seguridad Social, producto de la contingencia sanitaria COVID-19, la que hizo aumentar esta modalidad de trabajo, advirtiera mediante Dictamen N°1160, de 18 de marzo de 2020, que aun en un escenario de trabajo a distancia, los empleadores tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente los riesgos asociados a las funciones que el trabajador realizará bajo dicha modalidad.

A mayor abundamiento, el teletrabajo y el trabajo a distancia se encuentran lógicamente cubiertos por el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, consagrado en la Ley N° 16.744, tal como da cuenta el artículo número 1 de la Letra D, del Título III, del Libro I del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, teniendo la cobertura del Seguro de dicha ley por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato, incluyendo aquellos casos que deban circunstancialmente trasladarse a dependencias de su empleador.

A propósito del deber de protección que recae sobre el empleador y lo señalado en el acápite anterior, sobre las posibilidades de control que detenta el empleador en un marco tecnológico, parece necesario detenernos respecto del resguardo de la salud física y mental de los trabajadores considerando especialmente, para estos efectos, aspectos asociados a la regulación de la jornada de trabajo.

En este sentido, la utilización de la tecnología evidentemente genera riesgos en los derechos fundamentales de los trabajadores, por ejemplo en lo relativo al derecho a la intimidad, sin embargo se erige también como una garantía necesaria para el resguardo de la salud de los trabajadores, por ejemplo respecto al resguardo tiempo máximo de trabajo, siendo un elemento propio de los nuevos contornos en el que se desenvuelven las relaciones laborales.

En el escenario tecnológico actual, nuestro legislador en clara contracorriente establece en el inciso 4° del artículo 152 quáter J) del Código del Trabajo que en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

La fórmula legislativa parece preocupante si consideramos que la limitación de jornada, cumple la finalidad de proteger la salud del trabajador. Dicho de otra forma, en atención al avance tecnológico y los problemas que se generan respecto al respeto de los tiempos laborales y privados por el uso de TICS³⁶, existe la oportunidad para asumir su incidencia y utilizar la tecnología no solo para precarizar mediante la exclusión de jornada sino también para proteger haciendo plenamente aplicable los límites en jornada

³⁵ NUÑEZ GONZALEZ, Cayetano. Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo. 2 ed. Santiago, Chile, Librotecnia, 2014, p. 105

³⁶ Respecto a dicho conflicto véase PURCALLA BONILLA, Miguel. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas, en: Anuario IET. Presente y Futuro del Trabajo, Vol. N°5, 2018, 109.

de trabajo, asumiendo que un trabajador, en una relación asimétrica, difícilmente elige y generalmente se adhiere a lo que a determinado otro, en este caso el empleador.

Este aspecto adquiere relevancia también a la luz de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, puesto el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, siendo la adopción de mecanismos de control de jornada, a nuestro parecer, parte del cumplimiento de dicha obligación, entendiendo que la regulación sobre el tiempo de trabajo tiene su antecedente en la protección de la salud de los trabajadores, aspecto que debiese haberse considerado en el marco de la presente regulación.³⁷

En este sentido, el avance de la tecnología y la posibilidad de control empresarial que daría lugar a la plena aplicación de la jornada de trabajo han sido reconocidos incluso por la propia Dirección del Trabajo, en dictamen Ord. N°1140/027 de 24 de febrero de 2016, que actualiza la doctrina de dicho Servicio respecto del control de asistencia y determinación de las horas de trabajo atendiendo el avance tecnológico, advirtiendo que su inclusión permitiría dar certeza jurídica a las partes de la relación laboral, incluyendo una serie de funciones que son prestadas sin sistemas de sujeción de jornada por el solo hecho de tratarse de servicios que se prestan fuera del establecimiento del empleador.

Considerando lo anterior, y lo lamentable que puede significar la utilización del teletrabajo para excluir de los límites de la jornada a trabajadores que antes detentaban de ella, es necesario considerar la presunción establecida por el legislador laboral en el propio inciso 4° del artículo 152 quáter J) del Código del Trabajo, lo que permite advertir que la exclusión de jornada en caso de ser una decisión debiera mantener ciertos contornos bastante específicos y con una interpretación estricta tendiente a resguardar la vigencia de los derechos de los trabajadores, especialmente aquellos que actúan como una salvaguarda de su salud.

En este sentido, la disposición referida establece que se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Esta presunción no es nueva, siendo posible de encontrar en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo que, en lo pertinente, establece:

“(…) Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerce una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.”

Por lo anterior, el único caso susceptible de exclusión de jornada, por más que se establezca como un escenario de elección de las partes del contrato, es aquellos servicios en que el trabajador solo entrega resultado de sus gestiones y se reporta esporádicamente, lo que a propósito del teletrabajo tiene directa relación en la definición adoptada por el empleador, al incluir en el teletrabajo, no solo los servicios que se

³⁷ MORENO VIDA, María. Nieves. Configuración general del tiempo de trabajo: Algunas reflexiones críticas. En MONEREO PÉREZ, José Luis- La ordenación del tiempo de trabajo en el Siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes. Granada, Editorial Comares. p.37

prestan por medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones, sino que, adicionalmente, aquellos servicios que se reportan por dicha vía.

En este sentido, al reportar los servicios necesariamente existe un reporte del trabajador respecto del empleador, pareciendo especialmente relevante lo manifestado por la Dirección del Trabajo en Dictamen Ord. N°1389/7 de 08 de abril de 2020, que a propósito de las reglas de exclusión de jornada establecidas en el artículo 22 del Código del Trabajo, ha señalado que para la determinación de la existencia de fiscalización superior inmediata se deberá considerar el avance de la tecnología, toda vez que el uso de aplicaciones informáticas diseñadas para el monitoreo del trabajo permitiría al empleador efectuar un control funcional y directo respecto de la forma y oportunidad en que el trabajador desarrolla sus labores.

De esta forma, a nuestro parecer la decisión de excluir a los trabajadores de la aplicación de jornada no parece ser acertada bajo un análisis armónico de las diversas disposiciones aplicables en la materia, debiendo considerar que el uso de la tecnología permitiría adoptar medidas que permitan resguardar la salud física y mental de los trabajadores, especialmente si se considera la paradójica fórmula adoptada por el legislador a propósito del derecho a desconexión, que ha sido establecido en los casos de exclusión de jornada o trabajo a distancia con libre distribución del tiempo.

En este sentido, el inciso final del artículo 152 quáter J) del Código del Trabajo, se establece un derecho a desconexión para los trabajadores referidos de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas donde no estarán obligados a responder las comunicaciones de los empleadores ni estos podrán formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Por qué señalábamos que era paradójica la regulación puesto requiere, para su cumplimiento, una fórmula de control a lo menos rudimentaria, es decir, el empleador deberá verificar que en un margen de doce horas no debe comunicarse con el trabajador, sin embargo, en este escenario no sería capaz de respetar y podría elegir, a contrario sensu, no respetar los límites de la jornada de trabajo.

Esto permite evidenciar una suerte de confusión entre medidas de control destinada a verificar la correcta prestación de servicios con medidas encaminadas a controlar los tiempos de trabajo, debiendo advertir que en este último caso, cuando se trata de una prestación de servicios en dependencias de la empresa tampoco se puede generar un control exhaustivo y permanente, sin solución de continuidad, por lo que el mismo criterio resultaba plenamente aplicable en el trabajo a distancia, especialmente en el teletrabajo, siendo plenamente aplicable las normas de jornada de trabajo.

Por lo tanto, debemos destacar que el derecho a desconexión regulado por el legislador, pareciera ser un derecho al descanso bajo una solapada modificación de los límites a la jornada de trabajo, en este caso de posibles doce horas diarias, garantizando que tras dicho periodo, resultará posible que se genere una solución de continuidad respecto a la fórmula que se prestan servicios.

Dicho de otra forma, dado que los servicios se prestan por medios tecnológicos, el descanso se debe realizar prescindiendo de su utilización para evitar la continuidad de los servicios al igual como, en un escenario de trabajo tradicional, un dependiente no ejercería su derecho a descanso mientras opera la herramienta física que utiliza para prestar servicios.

Por lo expuesto, ante la posibilidad de control tecnológico y que dicha circunstancia permita reportar al trabajador ante el empleador, de forma indirecta por medio de aplicaciones u otras herramientas, como ha dado cuenta la Dirección del Trabajo, debemos considerar lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo para afirmar que la exclusión de jornada debiera ser excepcionalísima, siendo necesario evidenciar las particularidades de la nueva regulación a propósito de la paradoja que se provoca producto del derecho a desconexión y la falsa idea de escoger estar o no afecto a los límites de la jornada de trabajo.

V. Conclusiones.

Considerando el mensaje presidencial que inicia la tramitación de la Ley N°21.220, debemos advertir que el solo hecho de encontrarnos ante una regulación del teletrabajo en específico no garantiza alcanzar los anhelos de mayor libertad y desarrollo personal de los trabajadores, circunstancia que lamentablemente penderá del comportamiento empresarial.

En este sentido, a propósito de la posibilidad de alcanzar pactos en materia de teletrabajo, no puede pasar por alto que nuestro legislador reconocía esta situación a propósito de los pactos de adaptabilidad laboral en el artículo 376 del Código del Trabajo, señalando que en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares las organizaciones sindicales podrían celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Este mecanismo, que aparentemente tendría mayores posibilidades de controlar el comportamiento empresarial por la vía de la organización colectiva de los trabajadores, y que permitirían que este tipo de pactos fueran realmente voluntarios, ha sido desechado sin más, pese a que en sus efectos eran cuestionables debido a que el empleador podría negarse posteriormente a acceder a teletrabajo o trabajo a distancia respecto de los dependientes.

En este escenario nos encontramos frente a una fórmula en que un trabajador se encuentra solo y prestará servicios a distancia o mediante teletrabajo, debiendo velar además que se respeten sus derechos bajo un escenario de abierto desequilibrio de poder en relación con su empleador. Este contexto aparece mucho más propicio para precarizar que para alcanzar los anhelos expuestos por el proyecto, dando de hecho mayores espacios para imponer esta modalidad de trabajo frente a un trabajador que no tendrá mayores posibilidades de oposición, lo que impediría que el teletrabajo signifique una decisión voluntaria que sea mutuamente beneficiosa.

Manteniendo la lógica de nuestro sistema de relaciones laborales, nuevamente se apuesta a que las instancias estatales respectivas sean capaces de resguardar, mediante la actividad fiscalizadora, el debido respeto a los derechos fundamentales de estos trabajadores y que el empleador cumpla con su deber de protección, de modo contrario, sin capacidad de contrapeso, asistiremos nuevamente a una masa gris de trabajadores que pese a tener reconocido derechos estos solamente tendrán vigencia y se soportarán en el papel.

VI. Bibliografía.

ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel y RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. El derecho de los trabajadores a la intimidad. Navarra, España, Aranzadi, 2006.

Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.

Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de la Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a Distancia.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXV, 2° semestre, 2010.

CASTELLS, Manuel. La era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura. Vol. I. La Sociedad red. Madrid, España, Editorial Siglo XXI, 1999.

CASTELLS, Manuel. La sociedad red: Una visión global. Madrid, España, Editorial Alianza, 2006.

DE MIRANDA CAUTINHO, Nelson. Derecho a la Intimidad y nuevas tecnologías, en Perales, Elvira. (Ed.). El derecho a la intimidad. Valencia, España, Tirant Lo Blanch, 2018

DEL REY GUANTER, Salvador. Relaciones laborales y nuevas tecnologías: reflexiones introductorias. Del Rey Guanter, Salvador (Dir.); Luque Parra, Manuel (Coord.) Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Madrid, España, La Ley, 2005.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo en IUS LABOR N°1, año 2007.

FISHER, Mark. Realismo capitalista ¿No hay alternativa? Buenos aires, Argentina, Caja Negra Editora, 2016.

FOUCAULT, Michel. Vigilar y Castigar. Buenos Aires, Argentina, Siglo XXI, 2002.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos. Montevideo, Uruguay, Fondo de Cultura Universitaria, 2004

GARRIGA DOMÍNGUEZ, Ana. Nuevos retos para la protección de datos personales. En la era del big data y de la computación ubicua. Madrid, España, Dykinson, 2016.

LLAMOSAS TRAPAGA, Aida. Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades. Madrid, España, Dykinson. 2015.

LUCENA CID, Isabel. El concepto de la intimidad en los nuevos contextos tecnológicos, en Galán Muñoz, Alfonso. La protección jurídica de la intimidad y de los datos de carácter personal frente a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Valencia, España, 2014.

MARTINEZ FONS, Daniel. El control empresarial del uso de las nuevas tecnologías en la empresa. Del Rey Guanter, Salvador (Dir.); Luque Parra, Manuel (Coord.) Relaciones laborales y nuevas tecnologías. Madrid, España, La Ley, 2005.

MARTÍNEZ FONS, Daniel. El poder de control del empresario en la relación laboral. Madrid, España, Consejo Económico Social, 2002.

MORENO VIDA, María. Nieves. Configuración general del tiempo de trabajo: Algunas reflexiones críticas, en MONEREO PÉREZ, José Luis. La ordenación del tiempo de trabajo en el Siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes. Granada, Editorial Comares.

MUNÍN SANCHEZ, Lara. Las nuevas maneras de trabajar y los nuevos medios de prueba, en AA.VV. Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal y Argentina). Madrid, España, Dykinson, 2016.

NOGUEIRA ALCALA, Humberto. El derecho a la privacidad y a la intimidad en el ordenamiento jurídico chileno, en: *Ius et Praxis*, Vol. N°4, N°1, 1998.

NUÑEZ GONZALEZ, Cayetano. Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo. 2 ed. Santiago, Chile, Librotecnia, 2014.

PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica en La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo, en el proceso de transformación de la empresa. Santiago, Lexisnexis. 2005.

PURCALLA BONILLA, Miguel. Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas, en: *Anuario IET. Presente y Futuro del Trabajo*, Vol. N°5, 2018.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. El poder de control empresarial en un contexto productivo tecnológicamente avanzado, en López Balaguer, Mercedes (Coord.) *Descentralización productiva y transformación del derecho del Trabajo*. Valencia, España Tirant lo Blanch, 2018.

RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores. Valencia, España, Tirant lo Blanch, 2015.

ROQUETA BUJ, Remedios. El derecho a la intimidad de los trabajadores y el control audiovisual del empresario, en Boix Reig, Javier (Dir.) y Jareño Leal, Ángeles (Coord.) *La protección jurídica de la intimidad*. Madrid, España, Iustel. 2010.

SOLOVE, DANIEL. "A taxonomy of privacy", en: *Law Review, University of Pennsylvania*, Vol N°154, N° 3, 2006, pp. 477-560

THIBAULT, Javier. El teletrabajo en España, perspectiva jurídico-laboral. España, Consejo económico social. 2001.

TOFFLER, Alvin. *La empresa flexible*. España, Editorial Plaza & Janes. 1990.

TOMEI, Manuela. *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999.

UGARTE CATALDO, José Luis. Privacidad, Trabajo y Derechos fundamentales., en: *Estudios Constitucionales*, Año N°9, Vol. N°1, 2011.

UGARTE CATALDO, José Luis. *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*. Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2018.

UGARTE CATALDO, José Luis. El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago, Editorial Universitaria. 2004.