

Proyecto de Ley sobre “Uso de medios informáticos en el trabajo”.

Análisis crítico

Caterina Guidi Moggia

Profesora Derecho del Trabajo

UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

I. Consideraciones preliminares

La introducción de nuevas tecnologías de la información y del conocimiento (TICs, en adelante) en los modelos productivos, indudablemente ha sido uno de los fenómenos que mayor impacto ha provocado en el desarrollo económico y social mundial, incrementando –en el ámbito empresarial– la eficiencia y productividad a nivel sectorial, nacional, regional y global.

Sin embargo, los rápidos avances en esta área, principalmente en las formas de comunicación –Internet y correo electrónico–, han supuesto lo siguiente: formas novedosas de trabajar,¹ nuevos instrumentos de control empresarial sobre la productividad de los trabajadores, y nuevas posibilidades de acción sindical.²

El desarrollo de las TICs ha generado un efecto paradójal en el contexto de la relación laboral subordinada, ya que “por una parte, se produce una expansión de la autonomía de los trabajadores, expresada en la disponibilidad de las nuevas tecnologías que le permiten organizarse y desarrollarse de mejor modo, especialmente todas las herramientas asociadas a la Internet”,³ pero por otro lado, “y simultáneamente, se asiste a nuevas herramientas de control a disposición del empleador”.⁴

¹ Según la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) el teletrabajo es “aquel efectuado en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”, citada por José Luis UGARTE CATALDO, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2004, página 150.

² Francisco BARBA RAMOS y Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “*Alternativas de Regulación de los Derechos On-line en el Ordenamiento Laboral Español*”, en *Derecho y Conocimiento*, ISSN 1578-8202, Facultad de Derecho, Universidad de Huelva, España, disponible en <http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/a01.pdf>, página 16.

³ José Luis UGARTE CATALDO, ob. cit. en nota 1, página 145.

⁴ Idem. A modo de ejemplo de las políticas de control relativas al uso de estas herramientas, según un estudio realizado por la American Management Association, “el porcentaje de grandes empresas

Así, la progresiva transformación de las prácticas organizativas y laborales está íntimamente vinculada a la utilización de medidas de control por parte de los empleadores sobre sus medios de producción –fundamentalmente a través de la revisión de las comunicaciones efectuadas vía correo electrónico por los trabajadores y el acopio de datos sensibles de los mismos mediante la revisión de las *cookies*–, resurgiendo, por un lado, “de manera modernizada, el antiguo problema de la violación de correspondencia”⁵ y, provocando, por otro, “el problema de la libertad informática de los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral”.⁶

Lo cierto es que los problemas enunciados se suscitan básicamente en razón de que estas herramientas son “entregadas por el empleador a los trabajadores, lo que importa poner a disposición de éstos los equipos, redes y soportes técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de la relación laboral contratada”.⁷ En consecuencia se hace necesaria una ponderación racional de los derechos fundamentales en conflicto –“potestad jurídica de mando del empleador, expresión de los derechos fundamentales de la propiedad y de la libertad de empresa, por una parte; y el derecho a la intimidad de los trabajadores, por la otra”–,⁸ en cuanto no se trata de reglas excluyentes entre sí, sino de principios complementarios y sujetos a la idea de optimización.⁹

de Estados Unidos que almacenan y revisan los mensajes de correo electrónico de sus empleados pasó del 27% en 1999, al 38% en 2000”, mientras que “el porcentaje de empresas de Estados Unidos que supervisan el acceso de sus empleados a la Red es aún mayor [...] y se situaba en torno al 54% en 2000”, según Andrew BIBBY, en “*Correo Electrónico e Internet en el Trabajo: ¿Privado o Público?*”, en La Revista de la OIT: TRABAJO Núm. 40, “¿Quién tiene Correo?”, agosto de 2001, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/40/email.htm>, página 2.

⁵ Francisco GONZÁLEZ HOCH, “*Modelos Comparados de Protección de la Información Digital y la Ley Chilena de Datos de Carácter Personal*”, en “*Tratamiento de Datos Personales y Protección de la Vida Privada. Estudios sobre la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal*”, Cuadernos de Extensión Jurídica N° 5, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, Santiago, Chile, 2001, página 170. En este sentido, la inviolabilidad de las comunicaciones privadas “comprende la protección de la correspondencia o mensajes epistolares, telegráficos, telefónicos, radiales, electrónicos, télex y los emitidos por cualquier otro medio, y la inviolabilidad de los documentos privados ampara todos aquellos que las personas lleven consigo, mantengan en su vivienda o tengan en su lugar de trabajo y de que sean dueñas o tenedoras legítimas”, según Enrique Evans DE LA CUADRA, *Los Derechos Constitucionales*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Tercera Edición actualizada por Eugenio Evans Espiñeira, Santiago, Chile, 2004, página 224.

⁶ Luis LIZAMA PORTAL, “*Nuevas Tecnologías pero Antiguos Problemas. El Respeto a la Intimidad de los Trabajadores*”, en “*V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Repensar las Fronteras del Derecho del Trabajo y Reafirmar sus Principios*”, edición a cargo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 2001, página 388.

⁷ PROYECTO DE LEY que “*Regula el Uso de Medios Informáticos en el Trabajo*”, moción boletín N° 5662-13 de 2008, considerando 2°, disponible en http://sil.senado.cl/cgi-bin/sil_mocionesaut.pl?809@Diputado@Vidal%20L%C3%A1zaro,%20Ximena#, página 1.

⁸ Luis LIZAMA PORTAL, ob. cit. en nota 6, página 388.

⁹ Robert ALEXY, *Teoría del Discurso y Derechos Constitucionales*, Distribuciones Fontamara, México, 2004, página 61.

En nuestro país, la creciente necesidad de adecuar la legalidad vigente al desarrollo de las TICs ha motivado la presentación de un proyecto de ley que pretende regular el "Uso de Medios Informáticos en el Trabajo" (moción boletín N° 5662-13),¹⁰ que analizaremos a continuación, a la luz de los principios laborales y de los principios imperantes en materia de tratamiento de datos personales, fundamentalmente los de consentimiento del titular y finalidad.¹¹

II. Análisis crítico del proyecto de ley que pretende regular esta materia en nuestro país

El articulado del proyecto en análisis consta de un artículo único que pretende reglamentar esta materia a través de la incorporación de cuatro nuevos incisos al artículo 154 bis del Código del Trabajo, el cual transcribimos a continuación: Artículo único. Incorpórense los siguientes incisos 2º, 3º, 4º y 5º al artículo 154 bis del Código del Trabajo:

"En todas aquellas funciones que involucren el uso de medios informáticos o virtuales para el intercambio de información, sean o no de propiedad del empleador, éste no podrá interceptar o acceder a las comunicaciones privadas enviadas o recibidas por los trabajadores".

"Asimismo, no podrá almacenar datos personales obtenidos a partir de las anteriores herramientas, sin su consentimiento".

"Lo establecido en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de su facultad para limitar o restringir el uso de los anteriores medios para aquellos ámbitos que excedan de las funciones prestadas por el trabajador".

"El empleador deberá informar oportunamente al trabajador de las restricciones al uso de los medios señalados".

Nos abocaremos a analizar cada una de sus partes. En su inciso primero prescribe lo siguiente: **"en todas aquellas funciones que involucren el uso de medios informáticos o virtuales para el intercambio de información, sean o no propiedad del empleador, éste no podrá interceptar o acceder a las comunicaciones privadas enviadas o recibidas por los trabajadores"**.

¹⁰ Este proyecto ingresó al primer trámite constitucional en la Cámara de Diputados con fecha 8 de enero de 2008.

¹¹ Otros principios rectores en la materia son el principio de la calidad de los datos y de seguridad de las operaciones de tratamiento.

La expresión genérica "*medios informáticos o virtuales para el intercambio de información*" comprende, además del uso de Internet y del correo electrónico, los computadores, intranet, teléfonos fijos y móviles y toda otra forma análoga de comunicación electrónica. Sin embargo, acotaremos nuestro análisis sólo a los dos primeros, ya que habitualmente su uso por parte de los trabajadores no se limita exclusivamente a asuntos directamente pertinentes a la prestación de servicios convenida.

La disposición legal en análisis se refiere al "uso de medios informáticos o virtuales para el intercambio de información, *sean o no propiedad del empleador*", prescribiendo además que "*éste no podrá interceptar o acceder a las comunicaciones privadas enviadas o recibidas por los trabajadores*".

Por una parte, la intrusión¹² del empleador en la vida privada del trabajador producto de medidas organizativas de control, a través de la interceptación o acceso a datos y/o información privada, es una conducta pluriofensiva que afecta principalmente las siguientes garantías fundamentales:

- a) El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 numeral 4° de la Constitución Política de la República).
- b) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5 de nuestra Carta Fundamental).

Por otro lado, es preciso hacer presente que del contrato de trabajo emana el derecho del trabajador a la ocupación efectiva que "permite al trabajador exigir a su empleador que le proporcione los elementos necesarios para la prestación de los servicios".¹³ En efecto, así como el trabajador contrae la obligación de prestar los servicios para los cuales fue contratado, le asiste el derecho correlativo de prestarlos efectivamente, para lo cual el empleador debe suministrarle los elementos y medios materiales necesarios para tal efecto.

De ahí que, pese a que "determinada conducta o actividad relativa a aspectos íntimos o privados del trabajador no deja de serlo por el simple hecho de desarrollarse en el ámbito de la empresa",¹⁴ si los medios o bienes materiales

¹² La intrusión a la vida privada ha sido definida como una "infracción al derecho que tenemos a ser dejados tranquilos", según Sebastián RÍOS LABBE, en *La Protección Civil del Derecho a la Intimidad*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2003, página 68. V. gr. "será un acto de intrusión el hecho de abrir una carta cuyo remitente es otro", ídem, páginas 68 y 69. O bien, leer un mail cuyo remitente es otro.

¹³ Luis LIZAMA PORTAL, *Derecho del Trabajo*, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2003, página 67.

¹⁴ Sergio GAMONAL CONTRERAS, *Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2004, página 51.

utilizados por el trabajador para el envío y recepción de correos electrónicos u otras formas análogas de comunicación electrónica, o bien los servidores que le permiten navegar por Internet, son suministrados por el empleador para el desarrollo de la prestación de servicios convenida, “se encuentran en conflicto dos valores amparados por el ordenamiento jurídico [...] debiendo resolverse cómo deben compatibilizarse ambas y en qué condiciones prima una sobre la otra. Se trata de la garantía constitucional de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada [y el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia] y, por otra parte, la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar su empresa, que emana de la garantía constitucional del derecho de propiedad, contemplada en la Constitución Política de la República”.¹⁵

El empleador al amparo del derecho de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, consagrados en los numerales 24 y 21 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, respectivamente, puede defender su postura argumentando que “las empresas pueden verse obligadas a rendir cuentas de los envíos de correo electrónico remitidos por sus empleados [...] que las direcciones de correo electrónico utilizadas en el trabajo suelen incluir el nombre de la sociedad, lo que puede hacer pensar que estos mensajes constituyen en algún sentido comunicaciones oficiales”,¹⁶ o bien en el hecho de que “el correo electrónico representa además una vía de acceso para importantes virus informáticos a las redes corporativas internas”.¹⁷

Sin embargo, sin perjuicio de las potestades de reglamentación, disciplinaria y de variación de que es titular el empleador y, que emanan del contrato celebrado con el trabajador, éste no puede implementar medidas de control desviadas de la finalidad propia de las mismas, materializando actos en perjuicio de los derechos fundamentales del trabajador.

Lo propio ha señalado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 260/19, de 24 de enero de 2002, frente a la consulta sobre la licitud o ilicitud de la revisión de correspondencia electrónica de los trabajadores, en el supuesto que los mismos utilicen bienes de propiedad del empleador. Según esta entidad, “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”.¹⁸

¹⁵ Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota anterior, página 55.

¹⁶ Andrew BIBBY, ob. cit. en nota 4, página 2.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *Dictamen N° 260/19 de 2001*, disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/printer-63171.html>

El proyecto en análisis desarrolla esta misma línea argumentativa, prohibiendo, por un lado, la interceptación o acceso a las comunicaciones privadas enviadas o recibidas por los trabajadores y, haciendo referencia expresa a la primera posibilidad, al prescribir que “el empleador podrá limitar o restringir el uso de estos medios en ámbitos que excedan las funciones para las cuales el trabajador se ha obligado a través de la celebración del contrato de trabajo, siempre que haya sido oportunamente informado”. Con todo, creemos que en este último caso “cabe preguntarse por los alcances del uso extraproductivo del correo electrónico”,¹⁹ así “un uso mínimo y razonable no podría ser sancionado, al igual que el uso del teléfono de la empresa o de los artículos de escritorio, [pero] una utilización abusiva que desvía al trabajador de sus quehaceres podrá ser sancionada, según su gravedad, hasta con un despido disciplinario”.²⁰

Consideramos que actualmente en nuestro ordenamiento jurídico existen instrumentos normativos para proteger a la persona del trabajador frente a intrusionas en su vida privada, mediante la aplicación analógica e interpretativa de los principios que derivan fundamentalmente de la dignidad²¹ y respeto por la persona humana y los derechos esenciales que emanan de ella, preceptos consagrados normativamente en los artículos 1° y 5° de la Constitución Política de la República y en los tratados internacionales vigentes y ratificados por nuestro país, que contemplan derechos laborales tanto específicos (libertad de trabajo y su protección, y la justa retribución, la no discriminación en materia laboral, la libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, derecho al trabajo, entre otros), como inespecíficos (los comunes a todas las personas por el hecho de ser tales y de los que el trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo).

En nuestros días, para la mayoría de la doctrina los derechos fundamentales constituyen no sólo derechos subjetivos de las personas respecto del Estado, sino que también tienen una dimensión de carácter objetivo que permite proteger efectivamente al trabajador a través de “la aplicabilidad directa de las normas constitucionales en las relaciones entre particulares [...] y que ha permitido una tutela más completa de los derechos fundamentales no laborales

¹⁹ Sergio GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho del Trabajo y las Nuevas Tecnologías en Chile”, en *Revista de Derecho Social Latinoamericana*, número 1, Editorial Bomarzo Latinoamericana, Albacete, España, 2006, página 225.

²⁰ Ídem.

²¹ El derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas “es un derecho fundamental, de carácter civil y político, cuyo fundamento último es la dignidad de la persona humana”, según Daniel ÁLVAREZ VALENZUELA y Alberto CERDA SILVA, “Sobre la Inviolabilidad de las Comunicaciones Electrónicas. Ley N° 19.927, que Tipifica los Delitos de Pornografía Infantil”, en *Anuario de Derechos Humanos*, Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile, 2005, página 139.

del trabajador al interior de la empresa”.²² Esta doctrina encuentra asidero en el artículo 6° de nuestra Constitución Política de la República,²³ dado que en esta norma se consagra la obligación de los ciudadanos y poderes del Estado de someterse a los preceptos constitucionales en forma directa, es decir, sin necesidad de desarrollos legislativos posteriores (“principio de vinculación directa de la Constitución”).

Por ende, aun cuando en nuestro país no se legisle en forma específica sobre este tema, las garantías constitucionales citadas resultan directamente aplicables, siempre y cuando se vean efectivamente vulneradas y transgredidas en desmedro de la persona del trabajador.

Asimismo, es preciso mencionar la cláusula de apertura contenida en el inciso 2° del artículo 5° de la Constitución, que dispone que “el ejercicio de la soberanía reconoce como límite el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. Es así, como al tenor de lo que esta norma dispone, “la mayoría de los autores concuerdan que los derechos humanos, asegurados en un tratado vigente en Chile, se integran al ordenamiento jurídico interno formando parte de la Constitución material y adquiriendo plena vigencia, validez y eficacia jurídica, lo que significa que ningún órgano del Estado puede desconocerlos, debiendo ser respetados, promovidos y protegidos, según el mandato de la Constitución”.²⁴ El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada están contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos y la Convención de Derechos del Niño, formando parte integrante de nuestra Constitución material.

²² Sergio GAMONAL CONTRERAS, “Los Derechos del Trabajador en la Constitución Chilena”, en “Derechos Fundamentales, Homenaje al Profesor Patricio Novoa Fuenzalida”, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile, 2004, página 35.

²³ Este artículo señala en su parte pertinente que “los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”.

²⁴ Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota 14, página 19. Sin perjuicio del fallo del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (*Sentencia Rol N° 346 de 8 de abril de 2002*, considerando 74, disponible en <http://tribunalconstitucional.cl/index.php/sentencias/view/274>), que en lo pertinente señaló: “Por lo expuesto y analizadas las normas constitucionales pertinentes con un criterio armónico, sistemático y coherente, no es posible sostener que un tratado que verse sobre derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana enmiende la Constitución en lo que sea contrario a ella o tenga igual jerarquía. De este modo, si dicho tratado contiene normas contrarias a la Carta Fundamental, sólo podrá, válidamente, incorporarse al ordenamiento jurídico interno previa reforma constitucional”.

Además, el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, refuerza la tutela de los derechos fundamentales específicos como inespecíficos en materia laboral, al preceptuar que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudiese afectar su *intimidad, vida privada u honra*. Así, lo entendió también la Dirección del Trabajo en el Dictamen antes mencionado. En este mismo orden de ideas, se ha entendido que “la garantía de la intimidad, *latu sensu*, adopta hoy un entendimiento positivo que se traduce en un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona”.²⁵

En doctrina, no se ha aceptado en forma unánime la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, esgrimiendo, entre otros argumentos, que “la noción originaria e histórica de los derechos humanos los configura, en forma exclusiva, en contra del Estado y no de particulares [...] que las relaciones inter privados son reguladas democrática y objetivamente por el legislador”²⁶ y que “la horizontalidad implica un peligro para el derecho privado, ya que operaría como un límite excesivo de la autonomía privada afectando la tradición argumentativa del derecho privado”.²⁷

Aunque no estamos de acuerdo con estas críticas, de aceptarse esta posición, el trabajador afectado en las garantías mencionadas –a través de medidas de control arbitrarias y desproporcionadas que impliquen interceptar o acceder a comunicaciones privadas enviadas o recibidas por los trabajadores– no podría solicitar su debida protección en forma directa. De ahí que valoremos una iniciativa de este tipo –aun cuando, en este aspecto, sólo reproduce la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo–, en el sentido de crear conciencia y debate sobre la materia.

Sin embargo, el inciso segundo del proyecto de ley señala en forma expresa que el empleador respecto del trabajador “**no podrá almacenar datos personales obtenidos a partir de las anteriores herramientas, sin su consentimiento**”, lo cual a primera vista se encuadra perfectamente en las disposiciones de la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada, publicada en el Diario Oficial con fecha 28 de agosto de 1999, en el entendido de que “sólo se autoriza el tratamiento de datos por dos formas, a saber, con el consentimiento específico del titular, en todos los casos en que se trate de datos sensibles, o con autorización

²⁵ STC 11/1998 de fecha 13 de enero de 1998, citada por Jesús R. MERCADER UGUINA, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, España, 2002, página 108.

²⁶ Sergio GAMONAL CONTRERAS, *El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2007, página 56.

²⁷ Ídem.

legal, la que cubre el tratamiento de datos de fuentes accesibles al público (no reservados a los solicitantes)".²⁸

En términos generales, esta ley regula "el tratamiento²⁹ que los organismos públicos y los particulares efectúen de los datos de carácter personal almacenados en registros o bancos de datos, sean éstos de carácter automatizado o no".³⁰ Por lo tanto resulta "aplicable en el contexto de las relaciones laborales, prescindiendo de contar con alguna referencia en el Código del Trabajo a su respecto".³¹ En este contexto, el proyecto de ley en examen recoge la normativa imperante en la materia.

A mayor abundamiento, según lo dispuesto en el artículo 2° letra f) de la ley son *datos personales* "los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables". Por su parte, el artículo 2° letra g) establece que los datos sensibles son datos personales que se refieren a "características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias y convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual".³²

Con todo, cabe precisar que desde siempre los empleadores han recabado datos personales acerca de los candidatos a un puesto de trabajo o bien, de trabajadores bajo su dependencia, con los siguientes fines: "acatar la legislación; respaldar la selección de candidatos, la formación y promoción del personal; salvaguardar la seguridad personal y laboral, el control de calidad, el servicio que se presta a la clientela y la protección de los bienes".³³ No obstante en

²⁸ Hernán CORRAL TALCIANI, "De los Derechos de las Personas sobre los Responsables de Bancos de Datos: el Hábeas Data Chileno", en "Tratamiento de Datos Personales y Protección de la Vida Privada. Estudios sobre la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal", Cuadernos de Extensión Jurídica N° 5, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, Santiago, Chile, 2001, página 39.

²⁹ Según lo dispuesto en el artículo 2° letra o) de la ley en comento, tratamiento de datos es "cualquier operación o complejo de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan recolectar, almacenar, grabar, organizar, elaborar, seleccionar, extraer, confrontar, interconectar, disociar, comunicar, ceder, transferir, transmitir o cancelar datos de carácter personal, o utilizarlos de cualquier forma".

³⁰ Claudio Paul MAGLIONA MARKOVICTH, "Hábeas Data y Protección de Datos Personales en Chile", páginas 2 y 3, disponible en <http://adi.cl/pdf/magliona2.pdf>

³¹ Alberto CERDA SILVA, "Intimidad de los Trabajadores y Tratamiento de Datos Personales por los Empleadores", en *Revista Chilena de Derecho Informático* N° 2, Centro de Estudios en Derecho Informático, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2003, página 1, disponible en http://www.derechoinformatico.uchile.cl/CDA/der_informatico_complex/0,1491,SCID%253D14643%2526SID%253D292,00.html

³² Su tratamiento indebido obliga a indemnizar el daño patrimonial y moral, según lo dispuesto en el artículo 23 de la ley en análisis.

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), "Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Protección de los Datos Personales de los Trabajadores", Ginebra, Suiza, 1997, página 1, disponible

nuestro ordenamiento jurídico sólo estaría autorizado para recabar “aquellos necesarios para evaluar su capacidad o idoneidad personal para el trabajo, entendida como las calificaciones exigidas para un empleo determinado”,³⁴ al tenor de lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo.

Es así que, dada la naturaleza de la relación laboral, si permitimos que el empleador pueda almacenar datos personales de trabajadores bajo su dependencia –obtenidos a partir de las anteriores herramientas–, previo consentimiento del trabajador, *sin expresar la finalidad de este derecho*, “la intimidación puede venir violada [...] no sólo a través de la recogida directa de datos, sino mediante la recopilación de noticias fragmentarias y aparentemente inocuas que, unidas, nos pueden dar bastante información sobre un individuo o grupo de individuos”³⁵ y, que perfectamente pueden decir relación con sus hábitos personales, raza, ideología u opiniones políticas y/o religiosas, es decir, con datos sensibles del trabajador. Así, “ciertos datos que inicialmente parecen inocuos pueden devenir en una fuente de riesgo similar según las funcionalidades o usos a que estén destinados”.³⁶

En consecuencia, el empleador no sólo tendría acceso a ciertos datos sensibles del trabajador –lo cual eventualmente podría motivar ciertas decisiones referidas a este último, sin perjuicio de que éstas “no pueden basarse exclusivamente en un tratamiento informático de los datos personales que a él se refieran”–,³⁷ sino que, además, podría utilizar indebidamente esta nueva disposición legal como mecanismo de control empresarial, sin cumplir los requisitos que prescriben los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo, que ya analizaremos, en atención a que se puede obtener “muchísima información respecto de la ejecución de los servicios de un trabajador analizando el número de operaciones efectuadas, los errores cometidos, el tiempo empleado y el número, frecuencia y la duración de las interrupciones, en sus propios computadores”.³⁸ Lo anterior en concordancia con los principios generales contemplados en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la Organización Internacional del Trabajo sobre “Protección de los Datos Personales de los Trabajadores”, que en lo pertinente prescriben: “los datos personales reunidos en función de disposiciones técnicas o de organización que tengan por objeto garantizar la seguridad y el buen

en <http://82.77.46.170:8080/gsdll/cgi-bin/ilo/library.fcgi?e=d-0ilo--00-0-0--01-01--0-101--1en-5000---50-about-0---00031-0011QEgACQeL42f9498200001a144838cb92-0utfZz-8-0-0&cl=CL1.1.1.7.3&a=d&d=jh2591s>

³⁴ Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota 19, página 220.

³⁵ Jesús R. MERCADER UGUINA, ob. cit. en nota 25, página 107.

³⁶ Alberto CERDA SILVA, ob. cit. en nota 31, página 5.

³⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ob. cit. en nota 33, página 2.

³⁸ Luis LIZAMA PORTAL, ob. cit. en nota 6, página 390.

funcionamiento de los sistemas automatizados de información no deberían servir para controlar el comportamiento de los trabajadores”.

De ahí la importancia de establecer una determinada finalidad técnica u organizativa que justifique limitar los derechos fundamentales del trabajador, ya que este control sólo “será lícito cuando tenga por objeto exclusivamente el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales”³⁹ –no su comportamiento–, y en el entendido de que debe cancelarse la medida de control “cuando la finalidad para la que se recogió la información quede satisfecha”.⁴⁰ Lamentablemente el proyecto de ley en comento no contempla estas restricciones.

Lo contrario, implica una transgresión al derecho a la autodeterminación informativa –“protección de los datos personales [...] frente al uso de la informática”–,⁴¹ que no obstante no tener un reconocimiento constitucional expreso, ha sido ampliamente aceptada en doctrina.

Extrañamos, además, alguna referencia al derecho a la información, en el entendido que este derecho “supone que el titular de los datos personales debe ser informado en el momento mismo en que son recogidos los datos de quién, para qué y por qué se requiere la información”,⁴² para que pueda prestar su consentimiento de manera informada, por ejemplo a través de un aviso materializado a través de “la aparición en pantalla de mensajes de advertencia sobre dicho control”.⁴³

Si bien a primera vista los datos personales son recogidos por el empleador para el logro de los fines empresariales –técnicos u organizativos–, creemos que los mismos sólo podrían constituir justificación suficiente para permitir el almacenamiento y registro de datos personales de los trabajadores, siempre que se incorporaran en forma expresa en el proyecto de ley en estudio, sobre todo si tomamos en consideración que el consentimiento puede ser obtenido con cierta facilidad en razón del vínculo de subordinación y dependencia

³⁹ Ídem.

⁴⁰ Jesús R. MERCADER UGUINA, ob. cit. en nota 25, página 111.

⁴¹ Pablo Lucas MURILLO DE LA CUEVA, “La Construcción del Derecho a la Autodeterminación Informativa”, en *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, número 104, España, abril-junio 1999, página 35, disponible en http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/3/REPNE_104_037.pdf. Este derecho, también conocido como *libertad informática*, consiste no sólo en la “libertad de negar información sobre los propios hechos privados o datos personales, sino la libertad de controlar el uso de esos mismos datos insertos en un programa informático”, según la STC 254/1993 de 20 de julio, citada por Jesús R. MERCADER UGUINA, ob. cit. en nota 25, página 108.

⁴² Alberto CERDA SILVA, ob. cit. en nota 31, página 7.

⁴³ Jesús R. MERCADER UGUINA, ob. cit. en nota 25, página 111.

característico de las relaciones de trabajo. Lo anterior debe excluir los datos sensibles en forma expresa.

Por lo demás, es necesario precisar la manera en que operaría este consentimiento, ya que de aplicarse las reglas generales imperantes, "los derechos fundamentales de los trabajadores [derecho a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada], pese a su formal reconocimiento, pueden quedar relegados en la cotidiana experiencia jurídico-laboral a simples enunciados normativos vacíos de contenido".⁴⁴

El mencionado proyecto de ley no contempla en su articulado sanciones por la infracción de sus disposiciones, por lo que debemos remitirnos al procedimiento de tutela laboral, incorporado en nuestro ordenamiento jurídico laboral por la Ley N° 20.087, publicada en el Diario Oficial con fecha 3 de enero de 2006, sobre Nuevo Procedimiento Laboral.⁴⁵ El procedimiento de tutela de derechos fundamentales concreta en nuestro ordenamiento jurídico la llamada "ciudadanía en la empresa",⁴⁶ razón por la cual se aplica para resolver aquellas cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, siempre y cuando éstos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, sea que se vean limitados por el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, incorporando dentro de los derechos a que se refiere el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República); y la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 N° 5).

Igualmente, es preciso referirse a lo dispuesto en los artículos 5°, 153, 154 y 154 bis del Código del Trabajo, que en lo sustancial persiguen "lograr un equilibrio entre el ejercicio de las potestades del empleador y la dignidad del trabajador".⁴⁷

⁴⁴ Según Gloria ROJAS, citada por Luis LIZAMA PORTAL y José Luis UGARTE CATALDO, en *Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa*, Editorial Jurídica Conosur, Santiago, Chile, 1998, página 168.

⁴⁵ Este procedimiento aún no está vigente en todo el país, ya que la Ley N° 20.252, publicada en el Diario Oficial con fecha 15 de febrero de 2008, estableció plazos diferidos para la entrada en vigencia de la Ley N° 20.087 que lo regula.

⁴⁶ La ciudadanía en la empresa reconoce que "el trabajador no sólo es titular de aquellos derechos fundamentales típica o específicamente laborales, reconocidos al ser humano en tanto trabajador (libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, derecho al trabajo y a la formación profesional, limitación de la jornada, derecho al descanso, etc.), sino que él también es titular de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente en cuanto tal y de los que el trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo o la incorporación a una unidad productiva". Según Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota 14, página 5.

⁴⁷ Luis LIZAMA PORTAL, ob. cit. en nota 13, página 69.

En este contexto la Ley N° 19.759 de 2001 modificó el Código del Trabajo y reconoció “el límite que las garantías constitucionales constituyen respecto de las facultades del empleador, en especial cuando se pudiera afectar la *intimidad, la vida privada y la honra de los trabajadores* (nuevo inciso primero del art. 5° del Código del Trabajo)”,⁴⁸ disposición legal crucial al momento de ponderar los derechos fundamentales en conflicto.

Por su parte, la misma ley estableció ciertos límites a las medidas de control de que pueden ser objeto los trabajadores, preceptuando que éstas “deben efectuarse por medios idóneos, de aplicación general, garantizándose la impersonalidad del respectivo mecanismo para resguardar la dignidad del trabajador (artículo 154 inciso final del Código)”.⁴⁹ En este mismo sentido, debemos tener presente que “la observación de las telecomunicaciones [o bien, las medidas de control sobre el uso de medios informáticos en la empresa] supone una grave injerencia en la esfera de la intimidad personal constitucionalmente reconocida (y) como tal injerencia ha de ser sometida al principio de legalidad y, en especial, al de proporcionalidad”.⁵⁰

Según lo dispuesto por el artículo 153 del Código del ramo, aquellas empresas que ocupen diez o más trabajadores deberán “confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”, sujeto a un control previo de legalidad por parte de la Dirección del Trabajo.

Este Reglamento, siempre y cuando contemple y cumpla cabalmente todas y cada una de las menciones y requisitos contemplados en el artículo 154 del Código del Trabajo, podría regular las limitaciones y restricciones relativas al uso del correo electrónico corporativo o de otras formas de comunicación análogas, en áreas que excedan del ámbito de la prestación de servicios convenida en el contrato de trabajo; estableciendo las condiciones, frecuencia y oportunidad referidas al uso de los mismos. Por ejemplo acordando que “todo envío del personal se efectúe con copia a alguna Gerencia o Unidad de la empresa, envío que de esta forma perderá –en el instante– su condición de *comunicación privada*, regulación que sin embargo no es practicable en el caso de la recepción de correspondencia electrónica, y por tanto, en este aspecto, esta modalidad de comunicación conserva siempre su carácter de privada, como asimismo,

⁴⁸ Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota 26, página 11.

⁴⁹ Ídem.

⁵⁰ STC 85/1994 de 14 de marzo, citada por Jesús R. MERCADER UGUINA, ob. cit. en nota 25, página 109.

permanecerá plenamente amparada por la referida y correspondiente garantía constitucional”.⁵¹

El mismo razonamiento podría aplicarse en caso de incorporarse en nuestro ordenamiento jurídico el derecho del empleador de almacenar los datos personales de sus trabajadores obtenidos a través de medios informáticos en la empresa, ya que en el referido Reglamento –siempre que se cumplan los presupuestos ya expuestos– se podría consignar el mecanismo a utilizar para implementarlas, la finalidad perseguida y las formalidades que debe revestir el consentimiento del trabajador, como asimismo el derecho del trabajador –no contemplado en este proyecto de ley– a “acceder a conocer los propios datos almacenados por la compañía en la que trabaja”,⁵² a través de la intervención de un delegado sindical, por ejemplo.

Con todo, los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo resultan insuficientes en la materia, ya que aquellas empresas que tengan menos de diez trabajadores no están obligadas a confeccionar un Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. De ahí que la regulación del tema en análisis quedaría entregada al arbitrio del empleador, producto de la asimetría en el poder negociador de las partes, en el entendido de que las medidas de control podrían incorporarse en los contratos individuales de trabajo, no sujetos por cierto al control previo de legalidad por parte de la Dirección del Trabajo.

Cabe hacer presente que el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad –con las limitaciones mencionadas– sería el único mecanismo idóneo y disponible en nuestro ordenamiento jurídico, en el cual podrían constar las limitaciones y restricciones contempladas en los incisos 3º y 4º del artículo único del proyecto de ley en estudio, los cuales facultan al empleador “para limitar o restringir el uso de los anteriores medios para aquellos ámbitos que excedan las funciones prestadas por el trabajador”, siempre que éste haya sido oportunamente informado.

Empero, no podemos desconocer la existencia de las llamadas “licencias comportamentales”, relativas a “aspectos que, si bien se verifican en el puesto de trabajo o con ocasión de la prestación de servicios, se expresan en las naturales pausas que toda actividad humana supone [...] y que, como tales, no tienen por qué ser conocidas por el empleador”.⁵³ Lo cual en la materia en estudio justificaría en principio que “el trabajador al disponer de herramientas

⁵¹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, ob. cit. en nota 18, página 2.

⁵² Luis LIZAMA PORTAL, ob. cit. en nota 6, página 392.

⁵³ Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota 14, página 51.

informáticas asociadas a Internet que le permiten la realización de actividades o el intercambio de información no necesariamente vinculado a la actividad laboral, pued[a] llegar a utilizarlas para actividades fuera de tal ámbito”.⁵⁴ Sin embargo, tampoco podemos olvidar que el trabajador se ha obligado a través del contrato de trabajo a prestar de buena fe determinados servicios dentro de la jornada estipulada en el mismo y que esta obligación de ejecutar el contrato de buena fe se manifiesta, por ejemplo, en “la prohibición de utilizar –en provecho propio–, los recursos que el empleador le ha proporcionado para el desempeño de su función”,⁵⁵ siempre que –como señala el proyecto de ley–, estas limitaciones y restricciones le hayan sido oportunamente informadas y se respete su “derecho a acceder a sitios Internet/Intranet gestionados por sus sindicatos y a otros sitios en los que se tratan asuntos relacionados con el empleo, la salud y seguridad, igualdad de oportunidades y otros asuntos relevantes para sus derechos en el trabajo”.⁵⁶

Por último, es necesario mencionar que la Ley N° 19.759 incorporó también al ordenamiento jurídico laboral el actual artículo 154 bis del Código del Trabajo, que dispone 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”.

Esta norma resulta limitada en sus alcances al momento de regular adecuadamente el uso de medios informáticos en la relación laboral, ya que sólo “hace referencia a la información ya recogida por el empleador, generalmente derivada de aquellos datos puestos a su disposición producto de la suscripción del contrato de trabajo, las obligaciones de seguridad social u otras de similar naturaleza”⁵⁷ y, no protege en forma expresa y adecuada la información privada de que es titular el trabajador, sus comunicaciones de carácter personal, ni los “demás datos personales disgregados y derivados producto de la navegación en Internet”.⁵⁸

⁵⁴ PROYECTO DE LEY que “Regula el Uso de Medios Informáticos en el Trabajo”, considerando 3º, ob. cit. en nota 7, página 1.

⁵⁵ Luis LIZAMA PORTAL, ob. cit. en nota 13, página 75.

⁵⁶ Francisco BARBA RAMOS y Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, ob. cit. en nota 2, páginas 32 y 33.

⁵⁷ PROYECTO DE LEY que “Regula el Uso de Medios Informáticos en el Trabajo”, considerando 4º, ob. cit. en nota 7, página 1.

⁵⁸ Ídem.

III. Consideraciones finales

El objeto de este trabajo consistió en examinar el proyecto de ley que pretende regular el “Uso de Medios Informáticos en el Trabajo”, en el entendido de que para responder adecuadamente a los desafíos planteados por la Sociedad del Conocimiento es “aconsejable la regulación formal del uso de estos bienes de que es titular la empleadora”,⁵⁹ como bien señaló en su oportunidad la Dirección del Trabajo; empero esta normativa debe ponderar adecuadamente las garantías constitucionales en conflicto, respetando los derechos de que es titular el trabajador –respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y el derecho a la autodeterminación informativa–, y por otro lado, el derecho de propiedad y la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, garantías reconocidas constitucionalmente a la parte empleadora; como asimismo respetar los principios que informan la normativa vigente en nuestro país sobre Protección de Datos Personales.

Lo anterior, sin perder de vista que “la respuesta del ordenamiento jurídico debe ser la actualización del conjunto de derechos que se reconocen a los trabajadores y organizaciones, adecuando los ya existentes a los nuevos condicionantes tecnológicos que puedan cuestionar su sentido y eficacia, y diseñando aquellos otros de nueva creación que resulten necesarios para mantener los objetivos de dignidad del trabajador y de democratización de la empresa”.⁶⁰ El *derecho a la intimidad*, subproducto de la dignidad humana –garantía del trabajador inmerso en la unidad productiva–, implica “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana”.⁶¹

Aunque actualmente en nuestro ordenamiento jurídico existen instrumentos normativos que permiten realizar construcciones doctrinarias tendientes a equilibrar racional y proporcionalmente los derechos fundamentales en pugna, mediante la aplicación analógica e interpretativa de los principios que derivan fundamentalmente de la dignidad humana –similares, según vimos, a los contemplados en el proyecto de ley en análisis–, consideramos que éstos resultan insuficientes en sus alcances fundamentalmente por las razones expuestas en el acápite anterior y porque no obstante que “frente a una infracción a los derechos del titular de los datos personales éste puede acudir a los tribunales

⁵⁹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, ob. cit. en nota 18, página 1.

⁶⁰ Francisco BARBA RAMOS y Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, ob. cit. en nota 2, página 17.

⁶¹ Jesús R. MERCADER UGUINA, ob. cit. en nota 25, página 112.

y pedir amparo, protección o resguardo a sus derechos, vale decir, el control, ex post en sede judicial es indiscutible”⁶² –sea a través del hábeas data contemplado en la Ley N° 19.628⁶³ o bien mediante la interposición de las acciones propias del nuevo procedimiento de tutela laboral–, a nuestro parecer sería necesario que exista una “normativa sobre tratamiento de datos personales y que tal cometido no quede entregado tan sólo a la gestión de los propios agentes intervinientes”⁶⁴ –como ocurre en el proyecto de ley analizado–, sobre todo en el contexto de la relación laboral subordinada, donde las partes intervinientes se encuentran en clara posición de desigualdad producto del vínculo de subordinación y dependencia connatural al contrato de trabajo.

⁶² Alberto CERDA SILVA, ob. cit. en nota 31, página 4.

⁶³ En este sentido, “los datos recabados por el empleador caben en la definición de registro o banco de datos de la Ley N° 19.628: “el conjunto organizado de datos de carácter personal, sea automatizado o no y cualquiera sea la forma o modalidad de su creación u organización, que permita relacionar los datos entre sí, así como realizar todo tipo de tratamiento de datos” (art. 2° letra m). En consecuencia el trabajador podrá perfectamente ocupar los procedimientos de esta ley en cuanto titular del hábeas data que en ella se consagra”, según Sergio GAMONAL CONTRERAS, ob. cit. en nota 19, página 222.

⁶⁴ Alberto CERDA SILVA, ob. cit. en nota 31, página 4.

IV. Bibliografía

1. Libros:

Robert ALEX Y, *Teoría del Discurso y Derechos Constitucionales*, Distribuciones Fontamara, México, 2004.

Enrique Evans DE LA CUADRA, *Los Derechos Constitucionales*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Tercera Edición actualizada por Eugenio Evans Espiñeira, Santiago, Chile, 2004.

Sergio GAMONAL CONTRERAS, *Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2004.

Sergio GAMONAL CONTRERAS, *El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2007.

Luis LIZAMA PORTAL, *Derecho del Trabajo*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2003.

Luis LIZAMA PORTAL y José Luis UGARTE CATALDO, *Interpretación y Derechos Fundamentales en la Empresa*, Editorial Jurídica Conosur, Santiago, Chile, 1998.

Jesús R. MERCADER UGUINA, *Derecho del Trabajo, Nuevas Tecnologías y Sociedad de la Información*, Editorial Lex Nova, Valladolid, España, 2002.

Sebastián RÍOS LABBÉ, *La Protección Civil del Derecho a la Intimidad*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2003.

José Luis UGARTE CATALDO, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 2004.

2. Artículos:

Daniel ÁLVAREZ VALENZUELA y Alberto CERDA SILVA, "Sobre la Inviolabilidad de las Comunicaciones Electrónicas. Ley N° 19.927 que Tipifica los Delitos de Pornografía Infantil", en *Anuario de Derechos Humanos*, Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile, 2005, pp. 137-142.

Francisco BARBA RAMOS y Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Alternativas de Regulación de los Derechos On-line en el Ordenamiento Laboral Español", en "Derecho y Conocimiento", ISSN 1578-8202, Facultad de Derecho, Universidad de Huelva, España, pp. 13-33, disponible en <http://www.uhu.es/derechoyconocimiento/DyC01/a01.pdf>

Andrew BIBBY, "Correo Electrónico e Internet en el Trabajo: ¿Privado o Público?", en La Revista de la OIT: TRABAJO Núm. 40 - "¿Quién tiene Correo?", agosto de 2001, pp. 1-5, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/40/email.htm>

Alberto CERDA SILVA, "Intimidación de los Trabajadores y Tratamiento de Datos Personales por los Empleadores", en *Revista Chilena de Derecho Informático N° 2*, Centro de Estudios en Derecho Informático, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2003, pp. 1-15, disponible en http://www.derechoinformatico.uchile.cl/CDA/der_informatico_complex/0,1491,SCID%253D14643%2526SID%253D292,00.html

Hernán CORRAL TALCIANI, "De los Derechos de las Personas sobre los Responsables de Bancos de Datos: el Hábeas Data Chileno", en *"Tratamiento de Datos Personales y Protección de la Vida Privada. Estudios sobre la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal, Cuadernos de Extensión Jurídica N° 5, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, Santiago, Chile, 2001, pp. 39-59.*

Sergio GAMONAL CONTRERAS, "El Derecho del Trabajo y las Nuevas Tecnologías en Chile", en *Revista de Derecho Social Latinoamericana*, número 1, Editorial Bomarzo Latinoamericana, Albacete, España, 2006, pp. 213-228.

Sergio GAMONAL CONTRERAS, "Los Derechos del Trabajador en la Constitución Chilena", en *Derechos Fundamentales, Homenaje al Profesor Patricio Novoa Fuenzalida*, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile, 2004, pp. 33-69.

Francisco GONZÁLEZ HOCH, "Modelos Comparados de Protección de la Información Digital y la Ley Chilena de Datos de Carácter Personal", en *Tratamiento de Datos Personales y Protección de la Vida Privada. Estudios sobre la Ley N° 19.628 sobre Protección de Datos de Carácter Personal, Cuadernos de Extensión Jurídica N° 5, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes, Santiago, Chile, 2001, pp. 153-178.*

Luis LIZAMA PORTAL, "Nuevas Tecnologías pero Antiguos Problemas. El Respeto a la Intimidad de los Trabajadores", en *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Repensar las Fronteras del Derecho del Trabajo y Reafirmar sus Principios*, edición a cargo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú, 2001, pp. 387-392.

Claudio Paul MAGLIONA MARKOVICTH, "Hábeas Data y Protección de Datos Personales en Chile", pp. 1-23, disponible en <http://adi.cl/pdf/magliona2.pdf>

Pablo Lucas MURILLO DE LA CUEVA, "La Construcción del Derecho a la Autodeterminación Informativa", en *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*, número 104, España, abril-junio 1999, pp. 35-60, disponible en http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/3/REPNE_104_037.pdf

3. Otros:

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *Dictamen N° 260/19 de 2001*, disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/printer-63171.html>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), "Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Protección de los Datos Personales de los Trabajadores", Ginebra, Suiza, 1997, disponible en <http://82.77.46.170:8080/gsdll/cgi-bin/ilo/library.fcgi?e=d-0ilo--00-0-0-01-01--0-10l--1en-5000---50-about-0---00031-0011QEgACQeL42f9498200001a144838cb92-0utfZz-8-0-0&cl=CL1.1.1.7.3&a=d&d=jh2591s>

PROYECTO DE LEY que "Regula el Uso de Medios Informáticos en el Trabajo", moción boletín N° 5662-13 de 2008, disponible en http://sil.senado.cl/cgi-bin/sil_mocionesaut.pl?809@Diputado@Vidal%20L%C3%A1zaro,%20Ximena#

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, *Sentencia Rol N° 346 de 8 de abril de 2002*, disponible en <http://tribunalconstitucional.cl/index.php/sentencias/view/274>

