

CON EL AUGE DEL DESEMPEÑO A DISTANCIA SURGEN VARIAS ALTERNATIVAS DE SUPERVISIÓN QUE SÍ ESTÁN ACORDES CON LA NORMA:

Algunos programas para monitorear el teletrabajo serían ilegales, ya que violan la privacidad de los empleados

La nueva ley que regula el empleo telemático establece que de existir mecanismos de control, estos deben ser definidos en el contrato o anexo de contrato de quienes se sometan a esta modalidad de ocupación. Pero, esto no significa que el *software* de vigilancia pueda contravenir los derechos laborales garantizados por el Código del Trabajo, ni menos por la Constitución.

RAMÓN RIVERA NOTARIO

Dada la explosión del teletrabajo generada por la pandemia del coronavirus, existen hoy numerosas alternativas de programas para la supervisión de las labores de personas que hayan firmado un contrato de trabajo a distancia, comenta Hugo Galilea, miembro del directorio de la Asociación Chilena de Ciberseguridad en representación del Colegio de Ingenieros.

"Están entrando fuerte hoy en día. Además, vemos que muchas multinacionales extranjeras venían con estos mecanismos incorporados, porque el teletrabajo para ellas es algo mucho más natural", asegura el ejecutivo. Estos programas son necesarios, de acuerdo con Galilea, ya que "tiene que haber alguna forma de hacer un registro de la asistencia del empleado para asegurarme de que la persona está en ese lugar en ese horario".

Desglosa, además, que "eso se puede hacer a través de GPS, o algún sistema con información de qué es lo que está haciendo el trabajador, qué tipo de aplicativos tiene abiertos, si es que está entrando o no a páginas que en el trabajo están prohibidas, todas estas cosas las podría ir verificando como empleador".

"En esta época se está generando mucho teletrabajo y los empleadores, para medir la productividad están siendo tentados por empresas que ofrecen *software* para monitorear a sus colaboradores. Pero hay algunos *software* de monitoreo que son absolutamente intrusivos", señala Pedro Huichalaf, abogado y exsubsecretario de Telecomunicaciones, además de académico del Centro de Investigación en Ciberseguridad de la Universidad Mayor.

Por ejemplo, continúa Huichalaf, se ofrecen a empresas programas "que pueden verificar si estás conectado o no, qué cosas estás mirando, cuáles son los mensajes que estás enviando, acceden a tu correo, registran las pantallas, almacenan la información que estás tecleando, chequean todo lo que realizas y le hacen un reporte al empleador". Este tipo de programas sería ilegal en opinión del exsubsecretario, ya que "hay principios como la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, por ejemplo, por lo que puedes tener un correo corporativo o un aparato entregado por la empresa, pero el empleado no puede llegar y leer tus mensajes, ver tu WhatsApp o ver qué estás haciendo en Facebook".

Galilea igualmente advierte que "las comunicaciones personales están protegidas por la Constitución para todas las personas, por lo tanto,



Un estudio de Robert Half Chile reveló que el 69% de gerentes y ejecutivos ha cambiado positivamente su expectativa sobre el teletrabajo durante la pandemia, al constatar que la productividad de sus colaboradores se ha mantenido.

NUEVA LEGISLACIÓN REMOTA

La nueva ley que regula el teletrabajo establece que en el contrato deben constar los mecanismos de supervisión o control que usará el empleador, es decir, no pueden ser implementados unilateralmente.

el empleador no puede acceder a ningún tipo de comunicación que tenga el trabajador sin su autorización expresa. No puede revisarle sus correos electrónicos, no puede revisar sus conversaciones por ninguna aplicación de mensajería".

En todo caso, una encuesta de Robert Half señala que el 69% de los ejecutivos reconoce que su expectativa de lo que sería que sus trabajadores o equipos laboraran desde sus casas cambió positivamente durante la pandemia, teniendo como grandes argumentos que se mantuvo la productividad. "A pesar de las preocupaciones previas sobre productividad y seguridad, muchos gerentes ahora se dan cuenta de que el trabajo

remoto puede ser bastante efectivo. En algunos casos, los trabajadores pueden ser aún más productivos desempeñándose fuera de una oficina central", afirma Karina Pérez, directora de Robert Half de Chile.

Las indicaciones del Código del Trabajo

José Luis Ugarte, abogado de la Universidad de Chile y académico de la Universidad Diego Portales, explica que, en primer lugar, "hay un límite general que es el derecho a la privacidad, garantizado en el Código del Trabajo, donde se establece como límite constitucional al control de los trabajadores la privacidad". En efecto, el Código del Trabajo indica que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos".

La nueva ley que regula el trabajo a distancia, continúa Ugarte, "dice expresamente que en el contrato de trabajo deben constar los mecanismos de supervisión o control que usará el empleador". Así, añade, "el

mecanismo no puede ser implementado unilateralmente, debe ser pactado con el trabajador. De forma tal que el colaborador debe conocer y aceptar en el contrato que existe ese mecanismo. Y aun así, cuando lo acepte, si ese mecanismo es desproporcionado, puede entrar a vulnerar el límite general, el derecho a la privacidad".

Claro que la implementación de la ley, concluye el abogado, dependerá de la Dirección del Trabajo, o de las acciones que puedan tomar el colaborador o su sindicato. Ugarte recuerda que las empresas tenían tres meses para regular la situación de quienes ya estaban teletrabajando, contados desde la entrada en vigencia del cuerpo legal —ley 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia—, lo que tuvo lugar el uno de abril, por lo que a principios de julio se cumplió este plazo.

"Si un empleador tuviera dudas sobre, por ejemplo, si un trabajador está entregando información confidencial a un competidor, tiene que recurrir a la justicia. Y que la justicia autorice a acceder a los correos o la información. Pero no lo puede hacer por sí mismo", agrega Huichalaf.