



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E286234/2025

ORDINARIO N°: 75 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

29 ENE 2026

MATERIA:

Sistema de registro y control de asistencia.

RESUMEN:

Con la excepción del trabajo a distancia y teletrabajo, no existe inconveniente para que los dependientes utilicen medios tecnológicos de su propiedad para el desarrollo de sus funciones, en la medida que su uso se ajuste a las reglas indicadas en la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 26.01.2026 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Ordinario N°300-54751/2025 de 07.10.2025 de Dirección Regional del Trabajo de Atacama.
- 3) Correo electrónico de 29.09.2025 de Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras STI.

SANTIAGO,

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS STI

Mediante la presentación del antecedente 3), esa organización sindical ha solicitado de este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de las reglas que deben observarse para la utilización de teléfonos móviles personales de los trabajadores en el contexto de la relación laboral, particularmente, en cuanto a la utilización de un sistema electrónico de registro y control de asistencia.

Ahora bien, para dar respuesta a su presentación debemos, en primer término, determinar si la utilización de los teléfonos personales de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral se encuentra o no ajustada a Derecho.

Al respecto, es del caso hacer presente que el artículo 152 quáter L del Código del Ramo, establece:

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Como puede apreciarse de la disposición transcrita, el legislador ha señalado claramente que, en el caso del trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador debe proporcionar equipos, herramientas y materiales destinados a la prestación de los servicios.

No obstante, se trata de un precepto ubicado en el contexto de una convención especial, y no de un mandato establecido dentro de las reglas generales aplicables a todos los contratos de trabajo, de lo cual se sigue que la norma no obliga fuera del ámbito instruido por el propio legislador.

Precisado lo anterior, es necesario puntualizar que la normativa administrativa vigente acerca del uso de teléfonos móviles personales de los trabajadores se encuentra contenida actualmente en la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024, cuyo artículo 25.2 dispone al respecto, lo siguiente:

Teléfonos móviles personales de los trabajadores. La utilización de equipos personales de los dependientes se ajustará a lo siguiente:

a) Los trabajadores deben consentir por escrito en utilizar equipos propios para el desarrollo de sus funciones. El acuerdo deberá ser incorporado al contrato individual o un anexo de éste.

b) Las partes de la relación laboral son libres de concordar las condiciones que estimen pertinentes para el uso de equipos personales.

c) Sin perjuicio de lo señalado, la empleadora siempre deberá asumir todos los costos derivados de la utilización de los equipos incluyendo, por ejemplo, el plan de datos, servicio técnico, seguros, accesorios y los demás que las partes pudieren acordar.

El pago de las sumas acordadas por las partes para la utilización del sistema de registro y control de asistencia podrá realizarse de dos formas:

i) Pagando el empleador directamente los servicios a cada proveedor.

ii) Pagando el empleador directamente a los trabajadores la suma total convenida, junto a su remuneración mensual. En este caso, los dependientes se encontrarán obligados a destinar las sumas recibidas exclusivamente para los fines acordados.

Ahora bien, si la suma pagada por la empleadora para cubrir el plan de datos requerido no alcanzare a cubrir el periodo semanal, quincenal o mensual acordado, el trabajador no se encontrará obligado a realizar marcaciones hasta que el señalado plan sea nuevamente pagado.

Los trabajadores tampoco serán responsables de los inconvenientes que se produzcan por la falta de pago o pagos insuficientes del empleador respecto de las sumas asociadas, por ejemplo, a seguros, compra o reposición de accesorios, servicios técnicos o pago de licencias de software.

d) Las aplicaciones que se deban instalar en los teléfonos no deberán requerir más permisos que los estrictamente necesarios para la utilización del sistema de control de asistencia y horas de trabajo. De este modo, no se considerará ajustado a Derecho, por ejemplo, requerir acceso al material fotográfico, correo electrónico o redes sociales del dependiente, encontrándose, en general, vedado al empleador el acceso a toda la información privada del aquel.

e) Las partes podrán pactar la forma en que el trabajador registrará inicio o término de una actividad, por ejemplo, mediante una clave, uso de huella digital, el envío de una fotografía del lugar de prestación de servicios, escaneo de un código bidimensional (QR), etc.

f) Si los trabajadores así lo acordaren expresamente, podrán obligarse a mantener sus teléfonos celulares con batería suficiente para realizar las marcaciones exigidas.

g) Si las exigencias técnicas del sistema requirieran de un equipo de características diferentes al del trabajador, el empleador deberá asumir los gastos que pudiera generar un cambio del teléfono.

Aclarado lo anterior, ahora respecto de la protección de los datos personales de los trabajadores, la misma Resolución Exenta precitada, esta vez en su artículo 57°, establece:

Artículo 57°. Datos personales. Sin perjuicio de lo señalado por las normas de la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada, cuando los sistemas requirieran contar con datos personales o sensibles de los trabajadores para su enrolamiento o realizar marcaciones, se seguirán las siguientes reglas:

57.1) Consentimiento: Cuando las plataformas requirieran para el enrolamiento o realización de las marcaciones de un dato personal no contemplado en el artículo 10 del Código del Trabajo u otra norma legal o reglamentaria, como la huella digital o número de teléfono personal, el dependiente deberá previamente manifestar su conformidad por escrito en el contrato individual o anexo de este.

57.2) Tratamiento: A fin de dar cumplimiento al principio de finalidad en el tratamiento de los datos personales, el documento en que se plasme el consentimiento del trabajador deberá dejar expresa constancia del objetivo de la solicitud, así como la modalidad de uso de aquellos.

El documento que recoja la autorización del trabajador deberá señalar expresamente la prohibición para el empleador de transferir la información a terceros ajenos a la relación laboral, con la excepción del prestador del servicio.

El prestador del servicio tendrá vedado transferir a terceros los datos de los usuarios o utilizarlos para cualquier finalidad ajena al contexto del control de la asistencia y horas de trabajo.

57.3) Derecho de eliminación de los datos personales: Durante la vigencia de la relación laboral los trabajadores podrán, en cualquier momento, requerir la eliminación de su información de la base de datos del sistema, siempre que no se trate de antecedentes requeridos por normas legales o reglamentarias.

57.4) Destrucción de los datos personales: Una vez finalizada la relación laboral por cualquier causa, tanto el empleador como el prestador tendrán la obligación de destruir los datos personales de los trabajadores recolectados por el sistema, tales como; huellas digitales, números telefónicos, correos electrónicos personales, etc.

La destrucción de los datos personales deberá ajustarse a las siguientes reglas:

- a) La destrucción se deberá materializar en un plazo no inferior a 90 días ni posterior a 120, contados desde la renuncia o despido del trabajador.
- b) La misma obligación pesará sobre el prestador cada vez que se desvincule de un cliente.
- c) Los plazos señalados permitirán la mantención temporal de los datos que pudieren ser requeridos judicialmente si el trabajador ejerciere acciones legales contra su empleador.
- d) En el caso del empleador, la obligación de destrucción de los datos personales sólo se refiere a aquellos antecedentes no contemplados en el artículo 10 del Código del Trabajo u otras normas legales o reglamentarias.

Los empleadores serán responsables del cumplimiento de las reglas señaladas en el presente artículo, y, en especial, respecto del tratamiento de los datos personales de los trabajadores.

Lo señalado en la presente resolución exenta debe entenderse sin perjuicio de los demás derechos que reconozca a los trabajadores la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada, en su calidad de titulares de datos personales.

De este modo, la correcta implementación de los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia sólo se encontrará ajustada a Derecho cuando se dé cumplimiento a las reglas señaladas en el presente informe.


Es todo cuanto puedo informar a usted acerca de las materias consultadas.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
29 ENE 2026
OFICINA DE PARTES


MGC/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;
- Control;