

INFORME N°008 /2026

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA

FECHA : 27 de febrero 2026

REF : Oficio N° 75 de 29 de enero de 2026, de la Dirección del Trabajo.

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."

**UTILIZACION DE CELULARES PERSONALES DE LOS TRABAJADORES
PARA EJERCER SUS LABORES Y COMO REGISTRO DE ASISTENCIA.**

La Dirección del Trabajo con fecha 29 de enero del año en curso, mediante Oficio de la Referencia reitera 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 su utilización en un sistema electrónico de registro y control de asistencia.

Al respecto, el organismo fiscalizador en el oficio en referencia, señala la normativa administrativa exigida para estos efectos, la que se encuentra contenida en la Resolución Exenta N ° 38 de 26.04.2024 del Ministerio del Trabajo Y Previsión Social que: *"Establece requisitos obligatorios y procedimiento de autorización para los sistemas electrónicos de registro y control, cuyo punto 25.2, consigna:*

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 en 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.

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.

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.

Resguardo Datos Personales. Enseguida, Invocando la Resolución antes individualizada, en el Oficio en Referencia se aborda el resguardo de los datos personales que el sistema almacene teniendo presente la ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada, señala lo que su artículo 57, indica;

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.

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.

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.

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 se deberá materializar en un plazo no inferior a 90 días ni posterior a 120, contados desde la terminación del respectivo contrato de trabajo.

Para mayor ilustración se adjunta copia del Oficio N° 75 de 29 de enero de 2026 de la Dirección del Trabajo.

Comentarios:

La utilización del celular personal para registrar la hora de inicio y término de la jornada de trabajo requiere que estos datos se registren en la plataforma de registro de asistencia implementado por el empleador y que los mismos reflejen en la práctica que el trabajador en la hora indicada está a disposición del empleador para empezar a iniciar las labores convenidas y que efectivamente tales labores han finalizado, al término de su jornada ordinaria de trabajo.

Para estos efectos, se requiere que mediante un anexo de contrato en que el trabajador otorgue su consentimiento, en forma inequívoca; se individualice el celular; se establezca un monto de cargo del empleador por la utilización del celular personal el que debe incluir, no solo el valor de la utilización del servicio cobrado por el proveedor, con sus respectivos pagos asociados, sino también comprender el valor que irroga el uso del celular por parte del trabajador para estos fines,

Asimismo, a nuestro juicio, el documento que firmen las partes, debe dejar establecidos los derechos y obligaciones que irroga esta forma de sistema de control de asistencia, especialmente, al mal uso dado por el trabajador o al no pago de los costos del celular como, también, las consecuencias que se producen con la pérdida del celular de propiedad del trabajador.

Por otra parte, respecto de los datos sensibles que se vayan almacenando, como huella dactilar, número de teléfono, fotografía etc., debe tenerse presente que a partir **del 1 de diciembre del presente año** entrará en vigor la ley N° 21.719 que "Regula la Protección y el Tratamiento de Datos Personales y Crea la Agencia de Protección de Datos Personales, modificatoria de la ley N° 19.628, cuya reglamentación y aplicación podría establecer nuevas exigencias sobre el almacenamiento de datos personales del trabajador, por parte de las empresas en las que prestan servicios.

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

Saluda atentamente a Usted., A nombre de Asesorías Pimentel Ltda.;



M. Cecilia Sanchez Toro

Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.