

ORDINARIO N° 75

Dirección del Trabajo

Uso de dispositivos personales y comunicaciones digitales en el trabajo

29 de enero de 2026

La Dirección del Trabajo, mediante Ordinario N° 75 de 29 de enero de 2026, se pronunció sobre el uso de medios tecnológicos propios de los trabajadores para fines laborales, distinguiendo entre el régimen de teletrabajo y el trabajo presencial o tradicional.

En el contexto del **teletrabajo**, el Código del Trabajo contempla una regulación especial que obliga al empleador a proporcionar los equipos, herramientas y asumir los costos necesarios para la prestación de los servicios. En consecuencia, bajo esta modalidad NO resulta jurídicamente procedente exigir al trabajador el uso de dispositivos personales sin provisión o compensación, dado que la ley establece expresamente dicha obligación.

En cambio, **fuera del teletrabajo**, NO existe una norma general que obligue al empleador a entregar dispositivos tecnológicos. En este escenario, el uso de medios personales **puede admitirse**, pero **no puede imponerse unilateralmente** y debe respetar las normas **sobre protección de datos y condiciones técnicas**.

En ese marco, el Ordinario N° 75 aclara que, fuera del teletrabajo, no existe inconveniente jurídico en que el trabajador utilice su teléfono personal para fines laborales —por ejemplo, en sistemas de registro y control de asistencia digital o en canales de comunicación asociados a la prestación de servicios— siempre que se cumplan las exigencias normativas establecidas en la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024, entre ellas:

- Acuerdo de las partes, idealmente por escrito
- Resguardo de la protección de datos personales
- Regulación o pacto sobre los costos asociados

El criterio de la Dirección del Trabajo es claro en cuanto a que lo relevante no es el medio utilizado, sino la función que cumple dentro de la relación laboral. Así, si el uso del teléfono personal **se limita a comunicaciones informales y voluntarias**, no configuraría una herramienta de trabajo exigible.

Sin embargo, si a través de dicho medio **se imparten instrucciones, se coordinan turnos, se comunican decisiones operativas o se generan obligaciones laborales**, el canal pasa a cumplir una función laboral efectiva, debiendo considerarse especialmente el principio de primacía de la realidad.

En consecuencia, cuando el uso del dispositivo personal se transforma en una **herramienta necesaria para el desempeño de funciones**, y no resulta jurídicamente procedente imponerlo de forma unilateral sin acuerdo previo. Por ello, se recomienda **contar con autorización expresa y escrita que regule su utilización** y, adicionalmente, evaluar mecanismos de compensación o la provisión de un medio tecnológico por parte del empleador.

Este criterio resulta aplicable de manera transversal y constituye una referencia relevante para la correcta implementación de herramientas digitales y canales de comunicación en la relación laboral.