

GEOLOCALIZACIÓN LABORAL:

Requisitos de legitimidad

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

1. ¿Qué es la geolocalización?

La geolocalización es la acción y el efecto de geolocalizar, esto es, de “determinar la ubicación geográfica de alguien o de algo, **valiéndose de medios técnicos avanzados**, como el GPS” [1]. Este tipo de sistemas implica un seguimiento y localización continua de la persona y, asimismo, un tratamiento de sus datos personales obtenidos de la información recogida por el dispositivo [2].

En el ámbito laboral, la **geolocalización permite registrar y monitorear la ubicación geográfica de una persona trabajadora, por medio de un dispositivo en tiempo real o diferido**. Resulta particularmente útil para controlar la actividad de los trabajadores fuera del establecimiento o centro de trabajo [3].



2. ¿Qué sistemas de geolocalización suelen utilizarse en las empresas?

Ejemplos de sistemas de geolocalización de personas trabajadoras [4]:

- En general, un GPS en vehículos o medios de transporte, como camiones, maquinarias, aviones, buques, etc.
- Aplicaciones de delivery o servicios a domicilio que monitorean trayectos en tiempo real.
- Apps de servicio técnico que registran la ubicación cuando la persona trabajadora “abre” y/o “cierra” una atención en terreno.
- Funciones de ubicación activadas por la empresa en el teléfono corporativo, por medio de plataformas o herramientas, como Google Workspace o iOS for Business.
- Gestión de Dispositivos Móviles (MDM).
- Marcaje de asistencia que se valida mediante georreferenciación.
- Relojes biométricos conectados a GPS.
- Drones.
- Tarjetas de proximidad.

- Beacons Bluetooth en ciertas zonas del establecimiento.
- Conexión a la red Wifi corporativa que registra la zona aproximada donde está la persona trabajadora.
- Entre otros.

3. ¿Es legítimo usar sistemas de geolocalización de trabajadores?

Conforme a la normativa nacional, jurisprudencia laboral y doctrina administrativa, iluminada por la dogmática jurídica, puede afirmarse que **la legitimidad de los sistemas de geolocalización dependerá de los siguientes requisitos:**

3.1. El sistema de geolocalización debe perseguir una **finalidad inmediata y mediata/indirecta legítima:**

- **Finalidad inmediata.** Obviamente, la finalidad inmediata es el control de la ubicación de la persona trabajadora [5], es lo propio de la geolocalización.
- **Finalidad mediata/indirecta.** La finalidad mediata/indirecta **no puede ser solamente vigilar o controlar la ubicación de la persona trabajadora.**

Ella debe encontrarse **supeditada a la consecución de otros fines legítimos que podríamos llamar mediatos/indirectos, como:**

- a. La protección de la empresa, establecimiento, faena o herramientas de la empresa.

Ejemplo:

- Asegurar el vehículo de la empresa [6].
- Proteger zonas delicadas o puntos críticos del establecimiento.

- b. La seguridad de los trabajadores y de los procesos productivos.

Ejemplo:

Alertar en materia de seguridad en la conducción, como el respeto de límites de velocidad y la detección de conducción peligrosa.

- c. La consecución de metas o actividades legítimas propias de la empresa.

Ejemplo:

- Controlar la asistencia de los trabajadores con jornada (luego, obviamente, los trabajadores exentos de la limitación de jornada no debiesen tener control de asistencia, ni a través de mecanismos de geolocalización, ni a través de mecanismos de ningún otro tipo).
- Aumentar las ventas.
- Controlar las actividades propias de la empresa.
- Otorgar bonos o remuneraciones variables asociadas a las metas de productividad de los trabajadores.

ADVERTENCIA

Sin perjuicio del uso legítimo de sistemas de geolocalización con esta última finalidad mediata/indirecta, la estructura remuneratoria y condiciones de bonos por cumplimiento de metas debe pactarse con la persona trabajadora; no puede ser impuesta unilateralmente por el empleador. Por ende, requiere consignarse en el contrato de trabajo o en anexo [8].

PREGUNTA ÚTIL

¿Para qué estoy utilizando el/los dispositivos de geolocalización en mi empresa? ¿Es por el simple afán de vigilar a mis trabajadores o porque es indispensable para proteger mi empresa, para la seguridad de ellos o de terceros o para poder llevar a cabo la actividad propia de mi empresa?

3.2. El sistema de geolocalización debe ser **idóneo, tanto para la finalidad inmediata** [9] –en este caso, controlar la ubicación de la persona trabajadora–, **como para la finalidad mediata/indirecta legítima.**

PREGUNTA ÚTIL

¿Cumple el dispositivo de mi empresa dichas finalidades, o es inútil para tales efectos?

3.3. El sistema de geolocalización debe cumplir con las normas de protección de datos de la Ley N°19.628, modificada por la Ley N°21.719 [], esto es:

- **0 debe ser consentido por la persona trabajadora**, por escrito (en el contrato de trabajo o en anexo).

ADVERTENCIA

El consentimiento es esencialmente revocable, en cualquier momento y sin expresión de causa.

- O, a falta de consentimiento de la persona trabajadora, la geolocalización de datos será lícita cuando:

a. Sea necesaria para la ejecución o cumplimiento de una obligación legal.

Ejemplo:

Si el único medio de registrar asistencia posible fuese un sistema de geolocalización (eso se tiene que acreditar), el empleador podría exigir dicho sistema, ya que el artículo 33 del Código del Trabajo le impone la obligación de registrar asistencia [11].

b. Sea necesaria para la celebración o ejecución del contrato de trabajo entre la persona trabajadora (titular del dato personal) y el empleador (responsable del dato recabado por el mecanismo de geolocalización), o para la ejecución de medidas precontractuales adoptadas a solicitud del titular.

c. Cuando el tratamiento sea necesario para la satisfacción de intereses legítimos del empleador (responsable del dato personal) o de un tercero, siempre que con ello no se afecten los derechos y libertades de la persona trabajadora (titular del dato personal).

IMPORTANTE

Todas las finalidades mediatas/indirectas señaladas en el punto 3.1. –cuales son, la protección de la empresa, establecimiento, faena o herramientas; la seguridad de los trabajadores; y la consecución de metas o actividades legítimas propias de la empresa– cabrían en la letra c. No habría problema, entonces, en que el empleador estableciera la geolocalización para sus trabajadores (sin necesidad de su consentimiento), siempre y cuando se cumplan todos los demás requisitos para su legitimidad.

3.4. El sistema de geolocalización **debe informarse debidamente** en el Reglamento Interno de Orden Higiene & Seguridad (RI de OH&S).



IMPORTANTE

No basta hacer una mera referencia al sistema; el empleador debe señalar la finalidad de la geolocalización, la duración y las fuentes de licitud (normativa laboral, de protección de datos, etc.).

PREGUNTA ÚTIL

¿He informado por medio del RI de OH&S el mecanismo respectivo? ¿Tengo debidamente actualizado el RI de OH&S y disponible para todos los trabajadores?

ADVERTENCIA

Si la empresa no tiene RI de OH&S –porque ocupa menos de 10 trabajadores permanentes–, obviamente, el sistema de geolocalización debe ir incorporado en el contrato individual de trabajo o en un anexo a éste.

3.5. La utilización del sistema de geolocalización de la persona trabajadora **debe limitarse:**

- **Al tiempo y lugar de trabajo.** Esto quiere decir que, en general, no puede extralimitarse del ámbito laboral, ya que ello implicaría controlar la actividad de la persona fuera de los límites de su trabajo [12].

EXCEPCIÓN

Cuando la finalidad (mediata/indirecta) es la protección de la empresa, la geolocalización podría extenderse a la herramienta de trabajo de propiedad del empleador –nunca directamente a la persona trabajadora– si no existe una medida menos invasiva.

Ejemplo:

Sería razonable que, cuando la persona trabajadora ocupa, permanentemente, un vehículo de la empresa, la empresa pueda mantener encendido el sistema de geolocalización del vehículo fuera de la jornada laboral, para evitar robos, un mal uso, etc. [13]

- **A las labores, tiempo y lugares estrictamente** necesarios para cumplir la finalidad mediata/indirecta legítima.

Ejemplo:

Si la finalidad mediata/indirecta de la geolocalización es únicamente el control de asistencia, es razonable que la persona trabajadora active el mecanismo al inicio y al término de su jornada, pero no durante el transcurso de ella, porque no sería necesario para dicha finalidad [14].



Notas al pie

[1] Diccionario de la Real Academia Española.

[2] FERNÁNDEZ, Roberto (2020), p. 27, "La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta del poder directivo", Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, n°452, pp. 19-47.

[3] REYES, Juan y ALCAIDE, Lara (2019), p. 72, "Geolocalización de trabajadores", Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 52, 2019, pp. 71-76.

[4] Véase a modo ejemplar, Juzgado de Letras (JL) de Peñaflor, 05/08/2024, RIT O-89-2023; 2º Juzgado de Letras del Trabajo (JLT) de Santiago, 11/11/2024, RIT O-5003-2023; JLT de San Felipe, 07/04/2025, RIT I-37-2024; JLT de Antofagasta, 10/04/2025, RIT O-152-2023; JLT de Temuco, 08/05/2025, RIT O-131-2025; 1er JLT de Santiago, RIT O-2918-2024, 03/06/2025; 2º JLT de Santiago, 10/06/2025, RIT O-545-2024; 1er JLT de San Fernando, 17/06/2025, RIT T-1-2025; Juzgado de Letras y Garantía de María Elena, 19/06/2025, RIT O-16-2024; JLT de Valparaíso, 24/06/2025, RIT I-55-2025; JLT de Curicó, 27/06/2025, RIT O-282-2024; JLT de San Felipe, 29/09/2025, RIT O-77-2025.

[5] Dirección del Trabajo, Dictamen N°148, 26/01/2022. En la legislación chilena, recuérdese el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, que expresa que "toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador." El Estatuto de Trabajadores español puede servir para ilustrar, también, la posibilidad de controlar la localización de los trabajadores. Expresa en su artículo 20.3 que "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad..."

[6] Al respecto, véase BARRIO, Moisés (2021), p. 85, Formación y evolución de los derechos digitales, Ediciones Olejnik, Argentina.

[7] A modo ejemplar, JL de Peñaflor, 05/08/2024, RIT O-89-2023.

[8] Dirección del Trabajo, Dictamen N°148, 26/01/2022.

[9] GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina (2020), p. 142, La tutela de derechos fundamentales en el Derecho del Trabajo, Der Ediciones, Santiago de Chile.

[10] Artículos 12 y 13 de la Ley N°19.628, modificada por la Ley N°21.719, en relación con el artículo 16 sexies de la misma ley, que expresa: "Datos de geolocalización. El tratamiento de los datos personales de geolocalización del titular se podrá realizar bajo las mismas fuentes de licitud establecidas en los artículos 12 y 13.

"El titular de datos deberá ser informado de manera clara, suficiente y oportuna, del tipo de datos de geolocalización que serán tratados, de la finalidad y duración del tratamiento y si los datos se comunicarán o cederán a un tercero para la prestación de un servicio con valor añadido."

[11] Expresa el inciso 1º de dicho artículo: "El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro."

[12] Dirección del Trabajo, Dictamen N°148, 26/01/2022.

[13] Al respecto, puede dar luces una sentencia del Tribunal Supremo español que expresó que "la seguridad del vehículo -y la responsabilidad civil que pudiera aparejarse de un quebranto de la misma- sigue hallándose en la esfera de las obligaciones de la empresa, como titular del mismo, fuera de la jornada de trabajo. Precisamente, lo que se había establecido es que la trabajadora era responsable del vehículo durante la jornada laboral, precisamente porque es sólo durante la misma cuando debía utilizarlo. Pretender que la empresa no pueda usar los datos del GPS fuera de la jornada laboral y, al mismo tiempo, contravenir esta instrucción inicial, y hacer o permitir el uso del vehículo fuera de los tiempos de trabajo, sitúa a la empresa en una posición de oscuridad respecto de los riesgos que pudiera tener que asumir por la circulación del vehículo fuera de su ámbito de decisión y control..." Tribunal Supremo español, 15/09/2020, Rol 766-2020, c. 2º.

[14] Dirección del Trabajo, Dictamen N°2273, 24/09/2021.