

EL USO DEL CELULAR PERSONAL EN EL TRABAJO

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

El pasado 29 de enero de 2026, la Dirección del Trabajo mediante el Ordinario N° 75 se pronunció sobre un tema muy recurrente en la práctica laboral, pero escasamente regulado: la utilización de teléfonos móviles personales de los trabajadores en el contexto de la relación laboral.

Es habitual que los trabajadores utilicen su celular personal para atender cuestiones propias de sus labores, entre ellas, mantener comunicación con clientes, coordinar con su jefatura o utilizar ciertas aplicaciones corporativas.



1. ¿La utilización de teléfonos personales de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral es jurídicamente procedente?

Salvo en lo que se refiere al teletrabajo o trabajo a distancia [1], no existe una regulación específica en nuestra legislación respecto al uso del celular personal en el trabajo, ni en general, de herramientas tecnológicas de propiedad del trabajador.

Ante la falta de una regulación específica, normalmente se ha entendido que no existe impedimento para que el trabajador utilice su celular personal para fines laborales, sin perjuicio que muchas empresas prefieren asignar dispositivos y costear los gastos asociados a su uso [2].

2. ¿Existe algún límite al uso del celular personal del trabajador para fines laborales?

Sin perjuicio de no existir una regulación específica, sobre la base del principio de “ajenidad” que caracteriza la relación jurídico laboral (los trabajadores realizan su trabajo ‘por cuenta de otro’ o ‘por cuenta ajena’), entre otras obligaciones, es el empleador el encargado de proveer las condiciones necesarias para la ejecución de los servicios,

lo que incluye entregar los elementos o materiales necesarios para ello [3].

Bajo esta lógica hay distintas situaciones prácticas que distinguir. Si el celular constituye una herramienta de trabajo y es imprescindible para la ejecución de los servicios, por ejemplo, porque se requiere la instalación de una aplicación para efectuar la venta; se utiliza para hacer seguimientos o georeferenciación; fotografías, etc., surgen al menos dos temas importantes.

Por un lado, la discusión sobre si es posible o no que el trabajador utilice su celular personal, lo que, en rigor, no existiendo una obligación concreta o específica, podría entenderse que es lícito. Sin embargo, la problemática más relevante tiene que ver con la disponibilidad y las posibilidades de exigir su uso.

Más allá de si puede o no el trabajador utilizar su celular personal, consideramos que el empleador no podría exigir condiciones de conectividad o hacer obligatorio su uso, ya que como ha reiterado la Dirección del Trabajo a partir del principio de ajenidad, será siempre el empleador el responsable de entregar los elementos o materiales necesarios para que el trabajador pueda ejecutar los servicios convenidos.

En definitiva, lo central es distinguir si el celular es necesario o imprescindible para el trabajo, en cuyo caso el empleador no puede exigir disponibilidad o hacer obligatorio su uso. Distinto sería si el trabajador utiliza su celular personal para temas laborales vinculado a la coordinación o contacto con sus compañeros o jefaturas, pertenece a un grupo de WhatsApp de la empresa o se comunica con clientes, es decir, situaciones donde el celular no es propiamente una “herramienta” o “material” de trabajo, sino que un mecanismo de comunicación que, como tal, no es vital o imprescindible (podría ser reemplazable por el mail o por algún teléfono fijo o móvil dispuesto por el empleador).

3. ¿A qué se refiere la Dirección del Trabajo en este nuevo pronunciamiento?

En línea con el punto anterior, la Dirección del Trabajo se pronuncia sobre el uso del celular personal en el contexto del sistema de registro y control de asistencia, vinculándolo con la normativa contenida en la Resolución Exenta N° 38 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 26 de abril de 2024, que se refiere a la materia.

Conforme a dicha Resolución el uso de teléfonos celulares personales para el registro y control de asistencia se ajusta a derecho en la medida en que el empleador dé cumplimiento a las siguientes reglas:

- i) Consentimiento por escrito. El trabajador debe otorgar su consentimiento, por escrito, para la utilización de su teléfono personal en el desarrollo de sus funciones, debiendo incorporarse dicho acuerdo en el contrato individual de trabajo o en un anexo del mismo.
- ii) Libertad en el acuerdo. Las partes son libres de acordar las condiciones que estimen pertinentes para el uso de equipos personales, especialmente en lo referente a la modalidad de pago.

- iii) Límite al empleador. Sin perjuicio de la libertad de las partes, el empleador deberá asumir los costos derivados de la utilización de los equipos, incluyendo el plan de datos, servicio técnico, seguros, accesorios, entre otros.
- iv) Modalidad de pago. El empleador puede pagar directamente los servicios a cada proveedor o entregar la suma convenida al trabajador junto con su remuneración mensual.

Lo señalado por la Dirección del Trabajo en base a la Resolución Exenta N° 38, se ajusta a los lineamientos previos, considerando que, como expusimos, si el trabajador debe usar su teléfono personal para el registro de asistencia, que es una responsabilidad y obligación legal del empleador, es razonable exigir que sea éste quien lo provea, costee y asegure su disponibilidad.

Con todo, si bien la redacción del reciente Ordinario de la Dirección del Trabajo da a entender que las reglas contenidas en la Resolución Exenta N° 38 serían generales y aplicables a todos los casos en que el trabajador utilice su celular personal (“*la normativa vigente acerca del uso de teléfonos móviles personales de los trabajadores se encuentra contenida actualmente en la Resolución Exenta...*” [4]), lo cierto es que dicha Resolución se limita únicamente a los sistemas de registro y control de asistencia, no siendo posible -a nuestro juicio- extender sus efectos o requisitos a otras hipótesis de uso del celular personal.

4. ¿Qué riesgos existen si los trabajadores utilizan sus celulares personales para el registro y control de asistencia sin pago, compensación o retribución por parte del empleador?

En primer lugar, se genera el problema de la exigibilidad, dado que el empleador al no proveer el celular para el registro de asistencia no podría asegurar la disponibilidad o imponer al trabajador la obligación

de contar con un dispositivo capaz con la conectividad y condiciones requeridas para ello.

Adicionalmente, al no cumplirse con las disposiciones y requisitos de la Resolución Exenta N° 38, este hecho podría dar lugar a una infracción laboral, eventualmente fiscalizable por la Inspección del Trabajo.

Por otro lado, el trabajador podría iniciar acciones de cobro vinculadas al pago del equipo y el plan asociado, lo que, si bien es poco probable, sería teóricamente posible.

Finalmente, respecto a una diferencia en el pago de las cotizaciones al no incluir este

concepto (nulidad del despido), en principio no sería procedente, debido a que aun de existir la obligación de pago, la retribución del costo del equipo celular y el plan móvil constituirá un reembolso y, por ende, una asignación no remuneracional.

En síntesis, sugerimos revisar internamente las políticas o instructivos vinculados el uso de los celulares entre los trabajadores sean personales o incluso provistos por el empleador.

Notas al pie

[1] A propósito del trabajo remoto el artículo 152 quáter letra L del Código del Trabajo, establece expresamente la obligación del empleador de (i) proporcionar de proporcionar equipos, herramientas y materiales destinados a la prestación de servicios; (ii) asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos utilizados.

[2] Al ser otorgado por el empleador no sólo permite tener control sobre su uso, sino que, además, asegura su disponibilidad, cuestión central y que se vincula estrechamente con el principio de ajenidad y las obligaciones que asume el empleador, las que serán abordadas en el acápite siguiente.

[3] El principio de ajenidad ha sido largamente desarrollado por la Dirección del Trabajo, solo a modo ejemplar, mediante ordinario N° 1676 de 26 de septiembre de 2022, se precisó que: "De este modo, aplicando el principio de ajenidad, y atendido que la prestación de servicios por parte de los trabajadores en la relación laboral constituye una obligación de hacer, y que, por otra parte, corresponde al empleador administrar su empresa y hacerse cargo del riesgo de la misma, es posible sostener, que es el empleador quien debe proveer los elementos o materiales necesarios para que sus dependientes puedan realizar las labores convenidas en sus contratos de trabajo (Aplica criterio contenido en el Dictamen N°1.731/113 de 16.04.1998)".

[4] Ordinario N° 75 de la Dirección del Trabajo de fecha 29 de enero de 2026.