Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

**Departamento Jurídico**
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
**E37612 (259) 2025**

**ORDINARIO N°:** 638 /

**ACTUACIÓN:**
Aplica doctrina.

**MATERIA**:
Sistema electrónico de registro y control de asistencia.

**RESUMEN**:
1) Las fotografías de los rostros de los trabajadores constituyen un parámetro biométrico que puede ser utilizado para su identificación en el contexto de un sistema de electrónico de registro y control de asistencia.
2) La constatación visual del uso de vestuario institucional por parte de los trabajadores no vulnera la normativa legal ni administrativa vigente.
3) No se ajusta a Derecho utilizar un sistema de electrónico de registro y control de asistencia para constatar el uso del vestuario institucional por parte de los trabajadores.

**ANTECEDENTES:**
1) Instrucciones de 01.09.2025 de Jefa (S) de Departamento Jurídico.
2) Presentación de 07.02.2025 de Sindicato Interempresa de Trabajadores de Seguridad y Servicios X Force.

**SANTIAGO,** 12 SEP 2025

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRES.**
**SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD Y SERVICIOS X FORCE**
[redacted]

Mediante la presentación del antecedente 2), usted ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección debido a las amonestaciones que recibirían los asociados de esa organización sindical por parte de su empleadora.

A mayor abundamiento, indica la presentación que su empleadora, la compañía Alianza Seguridad Ltda., utilizaría un sistema electrónico de registro y control de asistencia denominado "Geovictoria" el cual, a su vez, requeriría de una fotografía de los dependientes para reconocerlos y proceder a la respectiva marcación.

No obstante, agregan que la fotografía no sería sólo de su rostro, sino que se extendería al cuerpo, ello con el objeto de constatar, al mismo tiempo, si el trabajador se encuentra usando el vestuario institucional proporcionado por la empleadora.

Luego, si se constata que el trabajador no se encuentra en el lugar predeterminado a la hora establecida o no está usando correctamente el aludido vestuario, la empleadora enviaría una amonestación a través de un sistema de gestión documental denominado "Bagrou".

Precisado lo anterior, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

a) Fotografía: Las fotografías de los trabajadores corresponden al uso de su imagen y, por ende, se trata de un parámetro biométrico, lo cual tiene las siguientes consecuencias directas:

a.1) La jurisprudencia de esta Dirección ha ya señalado que los parámetros biométricos, y específicamente las fotografías, pueden ser usadas como medio de identificación de un trabajador en el contexto de un sistema de registro y control de asistencia, por ejemplo, mediante Ord N°5589 de 04.12.2019.

a.2) Al tratarse la fotografía de un dato sensible debe tenerse en consideración que respecto de ellas se aplican las normas sobre recolección, tratamiento y destrucción establecidas en el artículo 57° de la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024

b) Constatación del uso de vestuario institucional: Al respecto, cabe precisar que la verificación visual del cumplimiento de esta obligación se ajusta a las facultades de organización que corresponden al empleador, no apreciándose vulneraciones normativas en cuanto al procedimiento de revisión.

c) Medio utilizado: Finalmente, en cuanto a la fuente de las imágenes, de acuerdo a los antecedentes entregados por el recurrente las fotografías cuestionadas con las que se verifica el uso de vestuario institucional provendrían de un sistema de electrónico de registro y control de asistencia, lo cual, a juicio de la suscrita, infringe la finalidad de dicha plataforma, cual es, estrictamente el control de la asistencia, horas de trabajo y descansos.

De este modo, no se ajusta a Derecho utilizar un sistema electrónico de registro y control de asistencia para controlar el uso del vestuario institucional por parte de los trabajadores.

Finalmente, y sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe, conveniente resulta señalar que, conforme ha indicado la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N°590 de 02.09.2025, las actividades relativas al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, siendo parte de la jornada laboral cuando constituyan una obligación del dependiente en virtud de alguna de las causas siguientes:

i. Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.

ii. Que el uso de tales implementos y/o aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y;

iii. Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por empleador por razones de imagen corporativa, atención de público, requerimiento de clientes, etc.

En conclusión, analizada la información acompañada a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada, normas legales y administrativas citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted, lo siguiente:

1) Las fotografías de los rostros de los trabajadores constituyen un parámetro biométrico que puede ser utilizado para su identificación en el contexto de un sistema de electrónico de registro y control de asistencia.

2) La constatación visual del uso de vestuario institucional por parte de los trabajadores no vulnera la normativa legal ni administrativa vigente

3) No se ajusta a Derecho utilizar un sistema de electrónico de registro y control de asistencia para constatar el uso del vestuario institucional por parte de los trabajadores.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
J E F E
DEPTO. JURIDICO

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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
12 SEP 2025
OFICINA DE PARTES

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

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E94719/2024

**ORDINARIO N°:** 590

**ACTUACIÓN:**
Aplica doctrina.

**MATERIA:**
Jornada. Cambio de vestuario.

**RESUMEN:**
El tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo.

**ANTECEDENTES:**
1) Instrucciones de 20.08.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Correo electrónico de 08.08.2025, 12.08.2025, 13.08.2025 y 14.08.2025, del Sindicato de Trabajadores N°2 Vital Jugos S.A.
3) Correo electrónico de 08.08.2025.
4) Instrucciones de 06.08.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Presentación de 11.04.2024, de la Directiva del Sindicato de Trabajadores N°2 Vital Jugos S.A.

**SANTIAGO,** 02 SEP 2025

**DE:** **JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A:** **SINDICATO DE TRABAJADORES N°2 VITAL JUGOS S.A.**

[redacted]

Mediante presentación del antecedente 5), el Sindicato de Trabajadores N°2 Vital Jugos S.A., ha solicitado un pronunciamiento jurídico, indicando que tienen un acuerdo vigente con la empresa Vital Jugos S.A., en el cual se determina que 1,5 horas de la jornada semanal estará destinada al cambio de vestuario, teniendo un trabajo efectivo de 43,5 horas. Producto de la aplicación de la Ley N°21.561, que rebaja la jornada laboral a 40 horas semanales, al rebajar la hora semanal correspondiente al año 2024, se les indicó que la empresa ya contaba con una jornada inferior a 44 horas, por lo que no procedía aplicar una nueva rebaja. Considerando lo anterior, consultan si el cambio de ropa de los trabajadores debe ser considerado dentro de la jornada de trabajo.

Mediante antecedente 4), entre otros puntos, se solicitó al Sindicato el envío de documentación relacionada con la materia consultada. Ante esto, según consta en antecedente 2), el Sindicato remitió el documento "Acta de Acuerdo", de fecha 24 de abril de 2024, que indica que se suscribió un acuerdo con la empresa VJ S.A., en que se da lugar la rebaja de la jornada de trabajo a 44 horas, considerando en el caso de la "Jornada rotativa planta productiva", la existencia de 1,5 horas para cambio de vestuario, dentro de la jornada de trabajo.

Producto de lo anterior, y conforme a lo señalado en la reunión de fecha 20.08.2025 sostenida con el sindicato solicitante, se establece que actualmente no existe discusión entre el sindicato y la empresa sobre el total de la jornada de trabajo pactada y el uso del tiempo para cambio de vestuario.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando la consulta planteada en la presentación, cabe señalar que este Servicio previamente ha sostenido que las actividades relativas al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, siendo parte de la jornada de trabajo cuando constituyan una obligación a que se encuentra afecto el trabajador en virtud de alguna o algunas de las causas siguientes:

a) Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.

b) Que el uso de tales implementos y/o el aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y

c) Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Asimismo, se ha precisado que dándose alguna de dichas situaciones la ejecución de las operaciones de que se trata deberán ser efectuadas al inicio de la jornada, una vez que el trabajador haya registrado su ingreso en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma. (Dictamen N°522/7 de 22.01.2016)

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que el tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena.

Saluda atentamente a Ud.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
02 SEP 2025
OFICINA DE PARTES

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

DIRECCIÓN DEL TRABAJO · DEPTO. JURÍDICO · JEFE

**MGC/AGS**
**Distribución**
- Jurídico
- Partes
- Control