

TITULO: Contratación laboral y privacidad: una mirada crítica a la propuesta de Qualify

Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
299008	2025-10-25	Elmercuriolegal.cl	Noticias y Reportajes	SP

Imagen 1/1

Contratación laboral y privacidad: una mirada crítica a la propuesta de Qualify

“ La modernización debe alinearse a los derechos fundamentales consagrados en el ordenamiento jurídico chileno, entre ellos el derecho a la no discriminación y la protección de los datos personales. No todo lo técnicamente posible es jurídicamente aceptable, por lo que resulta indispensable establecer ciertos límites éticos y legales que deben respetarse al momento de llevar adelante los procesos de selección y contratación en Chile. ”

Viernes, 24 de octubre de 2025 a las 10:39

Macarena Griffin y Antonia Paredes



Qualify es una nueva startup chilena que ofrece a postulantes y empresas la emisión de certificados que consolidan antecedentes personales de los postulantes, utilizando la información obtenida desde una serie de instituciones públicas como el Registro Civil, el Servicio de Impuestos Internos, el Poder Judicial, la Defensoría Penal Pública y la Asociación de Fondos de Cesantía. Mediante la información obtenida en los portales de dichas instituciones, utilizando la Clave Única de los postulantes, se obtienen datos personales, como el historial de juicios laborales y licencias médicas, entre otros datos, algunos de los cuales son clasificados como sensibles.

Macarena Griffin Antonia Paredes

El uso de este tipo de herramientas plantea interrogantes relevantes desde el punto de vista de la protección de datos personales y del derecho

laboral. En particular, es cuestionable que una vida privada pueda acceder a información sensible mediante el uso de la Clave Única de sus clientes, aun cuando exista autorización previa, y sobre la legitimidad de que estos datos se utilicen en procesos de selección de personal, sobre todo en el supuesto (esperable) de que las empresas comiencen a utilizar o exigir dichos certificados como requisito para postular a un cargo.

Tras un período en que el sitio web estuvo inactivo en medio de cuestionamientos públicos,

Qualify ha vuelto a funcionar con “Términos y Condiciones” y una “Política de Privacidad” más detalladas. La “Política de Privacidad” establece que el usuario debe aceptar la política para obtener el certificado laboral y el usuario debe validar su identidad con la Clave Única y autorizar previa y expresamente a Dancoye SpA (razón social de Qualify) para actuar como su mandataria. También se indica que las credenciales de Clave Única se almacenarán de forma transitoria, segura y encriptada únicamente durante el proceso de recolección, eliminándose de forma irreversible una vez finalizado.

Si bien estas medidas pretenden dar garantías al usuario, el modelo sigue dependiendo del uso de la Clave Única de sus clientes, un punto especialmente delicado si se considera que cada credencial cuenta con sus propios términos y condiciones. Dichos términos establecen que: (i) la Clave Única es personal e intransferible; (ii) su uso por otra persona, incluso con autorización del titular, constituye suplantación de identidad y puede ser sancionado por la ley; (iii) solo puede ser utilizada por entidades expresamente habilitadas para ello, y (iv) su uso para fines no autorizados expone al titular a riesgos como fraudes y suplantación de identidad.

Aunque Qualify afirma que el consentimiento se otorga al ingresar la Clave Única y autorizar a Dancoye como mandataria, persiste la interrogante de si esta práctica se ajusta plenamente a las condiciones de uso de la propia Clave Única y a las exigencias de la Ley N° 19.628, sobre protección a la vida privada, especialmente en lo relativo al tratamiento de datos sensibles. Acceder a información como antecedentes judiciales o historial de licencias médicas no puede sustentarse en un consentimiento genérico: la ley exige que sea expreso, libre, informado y otorgado mediante un acto afirmativo e inequívoco. Además, con la entrada en vigencia de la nueva Ley de Protección de Datos Personales, en diciembre del próximo año, que impone mayores estándares de seguridad, obligaciones más estrictas y sanciones más altas, estas prácticas deberán revisarse con especial atención para resguardar los derechos de las personas y evitar vulneraciones.

En este contexto, el 11 de agosto de 2025 se emitió por la Dirección del Trabajo el dictamen N° 541-24, que responde a la consulta sobre la compatibilidad de la Clave Única y Trabajadoras de Chile con el uso del denominado “certificado de antecedentes laborales” ofrecido por Qualify. La Dirección del Trabajo analiza la compatibilidad de este sistema con la normativa vigente en materia de vida privada y su reglamentación, así como con los principios del derecho laboral que resguardan la intimidad y no discriminación en procesos de selección. El dictamen destaca que el acceso a datos sensibles, como antecedentes de salud o judiciales, se encuentra sujeto a exigencias reforzadas de consentimiento y a límites legales estrictos, los que no pueden ser superados mediante prácticas que, aunque cuenten con una acción afirmativa del postulante (como la aceptación de la Clave Única), no cumplan con los requisitos para la obtención de necesidad económica o por la imposición como requisito para postular. Asimismo, se subraya que, aunque Qualify sostiene que el ingreso voluntario de la Clave Única autoriza la recolección y tratamiento de datos, ello no exime de cumplir con el estándar de consentimiento expreso, libre e informado exigido por la legislación. En este sentido, la Dirección del Trabajo advierte que el uso de este tipo de certificados podría derivar en prácticas discriminatorias y vulneratorias de derechos fundamentales, en particular la no discriminación, y que ello puede dar lugar a la evaluación a un candidato en función de que la solicitud de cierto certificado a trabajadores sea aplicable meramente cuando es absolutamente indispensable y resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejercerlo, como ocurre en empleos que implican el cuidado de menores, o aquellos en los que los trabajadores manejan dinero.

La regla general, sin embargo, es que no pueden establecerse requisitos que no estén vinculados directamente con la naturaleza del trabajo ofrecido y las capacidades y calificaciones del trabajador, para evaluar su idoneidad para el cargo.

Si bien la propuesta de Qualify busca posicionarla como una herramienta atractiva para postulantes, al prometerles destacar frente a la competencia mediante el “certificado laboral”, el análisis más relevante debe dirigirse hacia las empresas, ante la solicitud de este tipo de documentos en procesos de selección, ya que solicitar o exigir dichos certificados puede traer consecuencias jurídicas relevantes y amplios ámbitos. En primer lugar, se encuentran las posibles sanciones administrativas. La Dirección del Trabajo establece que el uso de este certificado establece sanciones para las empresas que incurran en discriminación en las ofertas de empleo, así como en aquellos casos en que se condicione dichas ofertas a requisitos que configuren actos discriminatorios, con multas que oscilan entre 3 y 60 UTM, dependiendo de la gravedad de la infracción y del tamaño de la empresa. A ello se suma la eventual responsabilidad precontratual, aunque la Dirección del Trabajo no lo señala expresamente en su dictamen, si en el marco de un proceso de selección ya existe una oferta seria de empleo por parte de un empleador, una vez que se ha establecido la relación de trabajo y se ha realizado el cobro del certificado emitido por Qualify, podría configurarse una responsabilidad precontratual, lo que facultaría a la persona afectada a demandar una indemnización por los perjuicios sufridos. Un tercer aspecto problemático dice relación con los riesgos en materia de protección de datos personales. Si el certificado incluyera información relativa a licencias médicas o otros datos sensibles, el empleador pasaría a tratar datos personales especialmente protegidos. Esto exige un manejo cuidadoso y una finalidad específica, tanto por la normativa actual, pero especialmente por los altos estándares que imporá la nueva Ley de Protección de Datos Personales. La infracción a esta normativa podrían exponer a la empresa a importantes sanciones, que podrían llegar hasta las 20.000 UTM.

Por último, no puede dejar de mencionarse el impacto que estas prácticas tienen en la reputación y la marca empleadora. La sola exigencia de un certificado de este tipo puede ser percibida por los postulantes como una medida invasiva y discriminatoria, generando desconfianza en el mercado laboral y dañando la imagen corporativa de la organización.

En atención a todo lo expuesto, el avance tecnológico y la búsqueda de procesos más eficientes son una realidad ineludible y la creación de Qualify, junto con el reciente dictamen de la Dirección del Trabajo, nos invita a reflexionar sobre la importancia de que toda innovación se desarrolle en estricta consonancia con las normativas vigentes. La modernización debe alinearse a los derechos fundamentales consagrados en el ordenamiento jurídico chileno, entre ellos, el derecho a la no discriminación y la protección de los datos personales. No todo lo técnicamente posible es jurídicamente aceptable, por lo que resulta indispensable establecer ciertos límites éticos y legales que deben respetarse al momento de llevar adelante los procesos de selección y contratación en Chile. Este debate, además, es una señal de la relevancia que tendrá la nueva Ley de Protección de Datos Personales, cuyo alcance no se limita al ámbito tecnológico, sino que impactará de forma transversal, incluyendo las relaciones laborales.

* Macarena Griffin Cuadra y Antonia Paredes Tocornal son asociadas de Guerrero Olivos.