

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

"...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 tecnológicamente posible es jurídicamente aceptable, por lo que resulta indispensable tener claridad sobre los 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 16:39



Macarena Griffin y Antonia Paredes

Cualifyfy es una nueva startup chilena que ofrece a postulantes y empresas la emisión de certificados que consolidan antecedentes personales de postulantes, utilizando 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.

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 empresa 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, Cualifyfy ha vuelto a funcionar con "Términos y Condiciones" y una "Política de Privacidad" más desarrollados que en su versión inicial. En estos documentos se establece expresamente que para obtener el certificado laboral el usuario debe validar su identidad con su Clave Única y autorizar previa y expresamente a Danzoe SpA (razón social de Cualifyfy) 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 esta 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 Cualifyfy afirme que el consentimiento se otorga al ingresar la Clave Única y autorizar a Danzoe 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 impondrá 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 presentación de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile (CUT) relativa al uso del denominado "certificado de antecedentes laborales" ofrecido por Cualifyfy. La Dirección del Trabajo analiza la compatibilidad de este sistema con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, particularmente con la Ley N° 19.628, sobre protección de la 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 ingresar la Clave Única), puedan implicar un consentimiento viciado por la situación de necesidad económica o por la imposición como requisito para postular. Asimismo, se subraya que, aunque Cualifyfy 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 si los empleadores lo exigen como condición para evaluar a un candidato. Sin perjuicio de que la solicitud de ciertos certificados a trabajadores es aplicable meramente cuando es absolutamente indispensable y resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, como ocurre en empleos que implican el cuidado de menores, o aquellos en 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 Cualifyfy busca posicionarse como una herramienta atractiva para sus 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 sus procesos de selección, ya que solicitar o exigir dichos certificados puede traer consecuencias jurídicas relevantes en distintos ámbitos. En primer lugar, se encuentran las posibles multas administrativas. La Dirección del Trabajo, a través de su Tipificador Infracional, establece sanciones para las empresas que incurran en discriminación en las ofertas de empleo, así como en aquellos casos en que se condicionen 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 precontractual, 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 situación asimilable a un precontrato de trabajo y esta se revoca en razón del contenido del certificado emitido por Cualifyfy, podría configurarse responsabilidad precontractual, 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 u 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 impondrá la nueva Ley de Protección de Datos Personales. Las infracciones 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 Cualifyfy, 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 tecnológicamente posible es jurídicamente aceptable, por lo que resulta indispensable tener claridad sobre los 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.