



## Economía & Negocios

“ El empleador no puede considerar antecedentes que no estén directamente vinculados con la idoneidad para el cargo. ”  
**Roxana Rubio.** *Directora Regional de la Dirección del Trabajo.*

**Documento genera debate en el Biobío por riesgos a la intimidad.**

**Bruno Rozas Hinayado**  
 contacto@diarioconcepcion.cl

La startup chilena Cualify tomó la delantera con una propuesta inédita: el primer certificado laboral de Chile, un documento que centraliza en un solo archivo datos sobre la trayectoria de un trabajador.

La iniciativa, que se presenta como para dar eficiencia y transparencia en los procesos de selección, está despertando interés en empresas de la región del Biobío, pero también genera debate en torno al respeto a la privacidad, la no discriminación y las futuras obligaciones legales que podrían acarrear su uso.

El documento, descargable mediante Clave Única y con un costo que fluctúa entre los \$6.990 y los \$11.990, incluye información como, historial de empleadores en los últimos 25 años, frecuencia y cantidad de licencias médicas, boletas de honorarios, antecedentes judiciales e incluso el certificado de inhabilidad para trabajar con menores o adultos mayores.

La propia plataforma de Cualify asegura que el certificado es “confidencial, seguro y de acceso único”, y que corresponde al usuario decidir si compartirlo o no. Sin embargo, especialistas advierten que esa supuesta voluntariedad podría transformarse en una obligación encubierta, sobre todo en un mercado laboral tan competitivo como el de la región.

### El atractivo empresarial: rapidez y menos riesgos de fraude

Un estudio de DNA Human Capital reveló en 2019 que un 72% de los chilenos admitía haber falseado datos en su currículum vitae. Frente a esa realidad, un documento oficial que condense información validada parece ofrecer una salida eficiente.

“Si yo contrato a alguien para labores pesadas, necesito estar segura de que la persona puede desempeñarse físicamente. En ese sentido, el certificado podría ser una herramienta interesante”, co-

2026 ENTRARÁ EN VIGOR LA NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

# Certificado laboral: oportunidad de modernización o amenaza a la privacidad

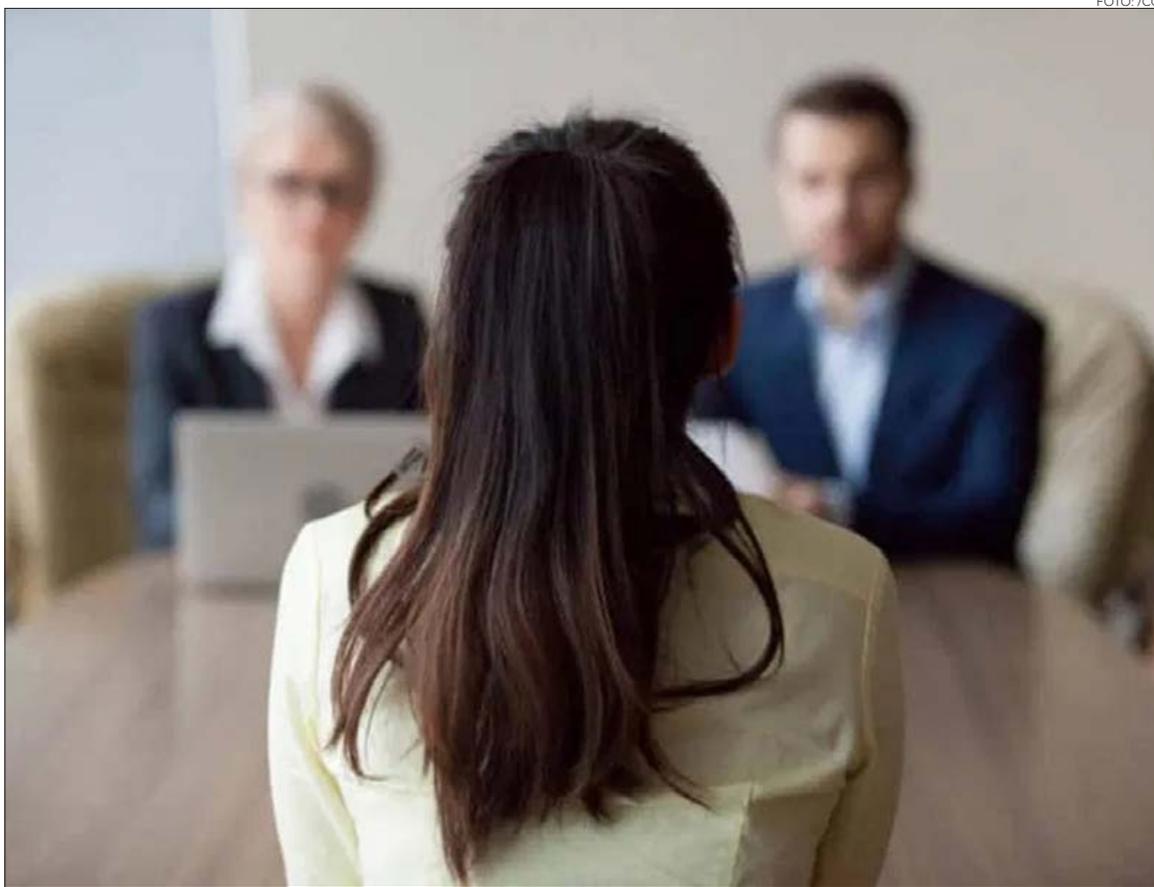


FOTO: JCC

menta Silvana Mardones, dueña de “Reciclaje en Ruta”, una empresa con sede en Campanario.

Sin embargo, matiza: “Si el costo de esa información es traspasar derechos de privacidad, creo que no es correcto utilizarlo. Hay una línea muy delgada entre proteger a la empresa y vulnerar al trabajador”.

### La voz de la autoridad laboral: límites claros

En Concepción, la Dirección del Trabajo Biobío ya se refirió al tema. La directora, Roxana Rubio,

citó el dictamen 541/24 de la institución, que enfatiza el principio de no discriminación arbitraria y la protección de datos personales en los procesos de contratación.

“El empleador no puede considerar antecedentes que no estén directamente vinculados con la idoneidad para el cargo. Esto incluye datos sobre compromisos financieros, licencias médicas previas, causas judiciales o filiación sindical”, explicó Rubio.

En términos prácticos, esto significa que, aunque el postulante entregue su certificado de mane-

ra “voluntaria”, el empleador no debería usar información como el número de licencias médicas para decidir su contratación, salvo que guarde relación con la función a cumplir.

“También, el dictamen señala como tercera parte, que la exigencia de requisitos, información o certificados que den cuenta de antecedentes que no dicen estricta relación con la capacidad de idoneidad de una persona, en relación a las funciones a cumplir, constituye una vulneración a la garantía del de-



Diario Concepción Domingo 24 de agosto de 2025

FOTO: JCC



recho de no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, las relaciones laborales y su término”, terminó señalando Rubio.

La dimensión social del problema es evidente para las personas en búsqueda de empleo. Jaime Escobar Garrido, sociólogo en busca de trabajo de 26 años y residente en Concepción, relata: “Si a mí me dicen que la entrega del certificado es voluntaria, pero sé que si no lo presento me van a descartar, entonces en realidad no es voluntario. Cuando uno está cesante, hace lo que sea para quedar en un cargo. Eso abre la puerta a abusos y a que las empresas exijan información que no tienen derecho a pedir”.

Rodrigo Méndez, 29 años, ingeniero comercial cesante hace ocho meses en Concepción, comentó: “Entiendo que las empresas quieran asegurarse de contratar a alguien confiable, pero creo que este certificado puede transformarse en una traba más para quienes estamos buscando trabajo. Si yo he tenido varias licencias médicas por una enfermedad pasajera, eso no significa que sea un mal trabajador. Sin embargo, me preocupa que una empresa vea esos datos y me descarte de inmediato sin siquiera darme la oportunidad de demostrar mis capacidades”.

### Riesgos económicos y legales para las empresas

El uso de este tipo de certificados también representa riesgos para las compañías que los soliciten sin una justificación válida.

Isaías Sharon, director ejecutivo de Perzon.ai y especialista en recursos humanos, comentó que “hoy sí podrían pedirlo, porque no está expresamente prohibido mientras el postulante lo autorice. Pero en 2026 entrará en vigor la nueva Ley de Protección de Datos Personales, y ahí la regla será distinta: solo podrán pedirse datos estrictamente necesarios para el cargo. Si una empresa exige certificados completos sin justificación, se expone a multas millonarias”.

Esta ley, publicada en diciembre de 2024, reemplaza a la antigua legislación de 1999, el texto establece un período de dos años de adecuación para que empresas, organismos públicos y privados adapten sus procesos antes de la entrada en vigor efectiva.

Entre sus principales novedades se cuentan la creación de la Agencia de Protección de Datos Personales, organismo autónomo que fiscalizará y sancionará el incumplimiento, y un régimen de multas que puede alcanzar hasta 20.000 UTM o el 4% de la facturación anual global de una empresa. Además, contempla la suspensión

de tratamientos de datos en casos graves.

La ley también amplía los derechos de los titulares: ahora podrán exigir no solo acceso, rectificación y eliminación de sus datos, sino también portabilidad y protección frente a decisiones automatizadas. Asimismo, se incorpora la obligación de informar incidentes de seguridad, la designación de un Delegado de Protección de Datos en ciertas organizaciones y la elaboración de registros y evaluaciones de impacto.

Según Sharon, “Aunque la entrega del certificado sea ‘voluntaria’, en la práctica puede transformarse en una obligación encubierta, ya que un postulante que no lo entregue podría quedar fuera de un proceso de selección. Eso significa que el consentimiento deja de ser libre y se convierte en un requisito impuesto, lo que sí afecta la privacidad y puede derivar en discriminación indirecta”.

El desafío, según coinciden expertos, será definir reglas claras y mecanismos de fiscalización efectivos. En palabras de Sharon: “No se trata de pedir más datos, sino los datos correctos. La clave está en equilibrar la eficiencia con respeto a la dignidad y a la privacidad de las personas”.

### OPINIONES

Twitter @DiarioConce  
 contacto@diarioconcepcion.cl

