**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA PROHIBICIÓN A LOS EMPLEADORES DE CONDICIONAR LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR A INFORMACIONES DE CARÁCTER PERSONAL SENSIBLE Y PROHÍBE LA COMERCIALIZACIÓN DE LAS INFORMACIONES CONTENIDAS EN LA BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL SEGURO DE CESANTÍA.**

**FUNDAMENTOS.**

En los últimos días, y a través de medios de comunicación, ha comenzado a circular, con creciente notoriedad, el denominado Certificado Laboral de Cualiffy, un documento generado por una empresa chilena que, según sus promotores, busca consolidar información relevante para mejorar la transparencia y eficiencia de los procesos de contratación en el país. Este certificado, accesible mediante la Clave Única del solicitante, recopila y expone una amplia variedad de datos personales y laborales, tales como el historial contractual, cantidad de empleadores, número de licencias médicas, boletas de honorarios, certificados de inhabilidad y antecedentes judiciales, entre otros.

Aunque en una primera mirada pudiera parecer una herramienta moderna y funcional, orientada a facilitar la empleabilidad y optimizar los procesos de reclutamiento, su implementación ha abierto un profundo debate sobre los límites de la privacidad, la protección de datos personales y el potencial uso discriminatorio de la información que este documento pone a disposición de empleadores y empresas.

Uno de los aspectos más preocupantes del certificado es la inclusión del número de licencias médicas solicitadas por una persona a lo largo de su vida laboral. Este dato, completamente ajeno a las competencias, formación o experiencia del trabajador, se convierte en un criterio de evaluación subjetivo y potencialmente discriminatorio, que puede ser utilizado para descartar postulantes bajo supuestos de "riesgo laboral" o presunta falta de productividad, lo cual infringe principios fundamentales del derecho laboral chileno.

En Chile, la Constitución Política asegura el respeto y protección a la vida privada y a los datos personales, mientras que la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada establece límites claros al tratamiento de datos sensibles, entre los cuales se incluyen antecedentes de salud. Asimismo, la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, también conocida como Ley Zamudio, prohíbe actos arbitrarios que tengan por objeto anular o restringir derechos en base a condiciones personales o sociales.

En ese contexto, la recopilación y divulgación de antecedentes médicos o judiciales, sin una causa legal habilitante o sin el consentimiento claro e informado de la persona titular de esos datos, constituye una vulneración directa de esta normativa. Aunque Cualiffy señala que la información es entregada voluntariamente por el propio trabajador, la presión estructural del mercado laboral chileno puede convertir esta "voluntariedad" en una imposición velada: aquel que no entrega el certificado, queda automáticamente en desventaja frente a quienes sí lo hacen.

Este punto remite a una situación similar vivida años atrás en Chile, cuando se generalizó el uso de los llamados certificados de deuda o “DICOM" emitidos por instituciones financieras y requeridos por algunas empresas para contratar personal. Dichos documentos expusieron a cientos de trabajadores a prácticas discriminatorias y exclusión del mercado laboral por razones estrictamente económicas. Tal situación motivó su posterior desincentivo y rechazo desde organismos como la Dirección del Trabajo, reconociéndose que tales antecedentes no eran pertinentes ni proporcionales al objeto del contrato de trabajo, siendo prohibido expresamente por la Ley N°19.628 en sus modificaciones al Código del Trabajo.

A diferencia del sistema DICOM u otras plataformas de información financiera que operan bajo el principio de la trazabilidad comercial, Cualiffy irrumpe en el ámbito personal y sanitario, sin contar con un marco legal robusto que permita delimitar su uso o fiscalizar su impacto. Además, entrega datos que son imposibles de contextualizar por el empleador: una licencia médica puede deberse a razones menores o a situaciones graves que no debieran ser evaluadas con fines de selección laboral.

Expertos en derecho laboral y protección de datos han advertido los riesgos de institucionalizar herramientas como esta. La exposición desmedida de la historia médica o judicial de una persona no solo vulnera la presunción de inocencia y el derecho al trabajo, sino que además puede reproducir estigmas, impedir procesos de reinserción y perpetuar lógicas de exclusión en un contexto económico ya precarizado para muchos trabajadores.

Es importante también destacar que el uso de este tipo de certificados socava el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Personas con historial de licencias por enfermedades crónicas, salud mental o incluso situaciones de violencia intrafamiliar pueden verse excluidas de forma sistemática del mercado laboral, simplemente por no encajar en un perfil de "salud perfecta" o "historial limpio" que exige un sistema mal concebido de evaluación.

El que se promueva este certificado como una ventaja competitiva entre postulantes –aquellos que lo presentan transmiten "transparencia y confiabilidad", según sus impulsores– refuerza una lógica meritocrática falsa, que premia la opacidad y castiga la realidad humana de trabajadores y trabajadoras. Se instala así una peligrosa normalización de la vigilancia y exposición permanente de la vida privada como condición para acceder a un derecho constitucional como es el trabajo.

Frente a esta situación, resulta urgente que el Estado chileno avance en regulaciones claras que limiten el uso de esta clase de herramientas y prohíba el uso de estos datos, sobre todo en los procesos de contratación. La información sobre salud, antecedentes judiciales o inhabilidades solo debe ser exigible en casos expresamente fundados por la naturaleza del cargo, como lo señala la propia Ley N°20.422 sobre la inclusión de personas con discapacidad o la Ley N°21.057 sobre entrevistas videograbadas a menores de edad.

La existencia del Certificado Laboral de Cualiffy, en su forma actual, representa una amenaza estructural a la dignidad de los trabajadores y a los avances en materia de no discriminación laboral. Si no se

establece un límite legal claro, puede terminar legitimando prácticas que no solo son éticamente cuestionables, sino también ilegales.

Chile ha dado pasos importantes en materia de privacidad, como el reciente avance del proyecto de Ley de Protección de Datos Personales y la adecuación al estándar OCDE en esta materia. Sin embargo, la velocidad de la innovación tecnológica y empresarial obliga a una vigilancia activa de estos desarrollos para impedir que se instalen herramientas que, bajo el pretexto de eficiencia, vulneren derechos fundamentales.

Es necesario recordar que la información personal, especialmente la relativa a la salud o historial judicial, es propiedad exclusiva del individuo. Su exposición no puede ser requisito para conseguir empleo, ni convertirse en un nuevo estándar de competencia entre postulantes. El acceso al trabajo debe basarse en méritos objetivos, no en la vida privada del trabajador.

**IDEA MATRIZ.**

Establecer la prohibición a los empleadores de condicionar la contratación de un trabajador a informaciones sobre el uso de licencias médicas, los movimientos de las cuentas individuales por cesantía o pensión, informaciones de carácter tributario o respecto del ejercicio de acciones de carácter laboral en relaciones laborales anteriores. Y prohibir la comercialización de las informaciones contenidas en la base de datos de los trabajadores sujetos al Seguro de Cesantía.

**PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA PROHIBICIÓN A LOS EMPLEADORES DE CONDICIONAR LA CONTRATACIÓN DE UN TRABAJADOR A INFORMACIONES DE CARÁCTER PERSONAL SENSIBLE Y PROHÍBE LA COMERCIALIZACIÓN DE LAS INFORMACIONES CONTENIDAS EN LA BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL SEGURO DE CESANTÍA**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Incorpórese en el artículo 2º del Código del Trabajo el siguiente inciso octavo nuevo, pasando los actuales incisos octavo, noveno y décimo a ser noveno, décimo y undécimo, respectivamente:

> "Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a informaciones sobre el uso de licencias médicas, los movimientos en cuentas previsionales o de cesantía, informaciones de carácter tributario o respecto del ejercicio de acciones de carácter laboral en relaciones laborales anteriores, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno."

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Incorpórese el siguiente artículo 34 bis en la Ley N°19.728, que Establece un Seguro de Desempleo, del siguiente tenor:

"**Artículo 34 bis.-** Prohíbase toda comercialización por parte de terceros de las informaciones contenidas en la base de datos de los trabajadores sujetos al Seguro de Cesantía establecido en el artículo 34 de esta ley.

Las autorizaciones de tratamiento de informaciones otorgadas a terceros por los trabajadores regulados en el artículo 2 de la presente ley no podrán, en ningún caso, utilizarse con el objeto de almacenar, divulgar o comercializar dichos datos.

Aquel que haga uso de la información incluida en la base de datos establecida en el artículo 34 con el objeto de comercializarla, difundirla o para un fin distinto al establecido en esta ley, será sancionado con las penas de presidio menor en cualquiera de sus grados, y una multa de mil unidades tributarias mensuales. Tratándose de personas jurídicas, la multa ascenderá a la suma de diez mil unidades tributarias anuales."

**JORGE SAFIRIO ESPINOZA**
Diputado de la República

**JOANNA PÉREZ OLEA**
Diputada de la República