



¿Quién Controla tus datos laborales? El Debate del futuro

Eduardo Abarzúa C. PhD. en Ciencias del Trabajo, Universidad Católica de Lovaina, Bélgica. Director Académico del Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas (CiPP) de la Universidad Alberto Hurtado. Académico Facultad de Economía y Negocios, UAH; y Mauricio Araneda. Magister en Gestión de Personas en Organizaciones, Universidad Alberto Hurtado. Director de Vinculación con el Medio y Proyectos, Facultad de Economía y Negocios, UAH.



El futuro digital ya llegó

Imaginemos que vivimos en la sociedad del futuro, donde por fin la transparencia y objetividad de los datos permiten configurar lo que se denomina el “certificado laboral digital” de cada persona. Allí, cuando usted postule a un trabajo, se incorporarán en un único documento todos sus antecedentes laborales: trabajos y tipos de contrato anteriores, cargos desempeñados, participación en comités paritarios y asociaciones gremiales o sindicatos, juicios laborales, licencias médicas, montos y cotizaciones pagadas, situación comercial y financiera, y un sinnúmero de datos digitales existentes que serán recopilados en dicho “certificado laboral digital”.

Lo mejor de todo es que este instrumento, generado por un motor de inteligencia ar-

tificial, sería de su propiedad. Usted, como titular o propietario, lo liberará para que llegue actualizado, con su firma digital, a quienes evalúen su postulación a un nuevo empleo. Por supuesto, existirá alguna empresa encargada de validar la autenticidad de los antecedentes. Finalmente, la modernidad habrá llegado a los tediosos y extensos concursos laborales, agilizándolos y abaratándolos, permitiendo incluso realizar pre-postulaciones y disponer de manera más instantánea de candidatos aptos para integrarse a los puestos de la nueva economía.

Lo mejor de todo es que algo similar a este documento ya existe, y una empresa lo promociona en internet como el “Primer certificado de antecedentes laborales en Chile”. Por supuesto, no contiene todos los datos que “soñamos”, pero todo indica que,

habiendo datos abiertos, es posible realizar dicha integración. Por ahora, de manera informal, algunas empresas de selección de personal ofrecen como un extra la entrega de una suerte de perfiles de estilo de vida de los postulantes, contruidos a partir de sus preferencias y comentarios en redes sociales. Y no se trata de teorías de la conspiración: recientemente, trabajadores de Amazon denunciaron que la compañía utiliza prácticas intrusivas como parte de un amplio programa de vigilancia para monitorear y disuadir actividades de organización sindical.

Esto plantea una pregunta crucial: ¿es legítimo recopilar información personal disponible en la red y construir perfiles laborales, incluso con el consentimiento del postulante?

Hecha la ley, hecha la trampa

La discusión sobre los datos que se pueden requerir a una persona que busca empleo ha sido materia de controversia en nuestro país desde hace bastante tiempo, enfrentando a la Dirección del Trabajo, por un lado, y a los empleadores y empresas que ofrecen servicios de información sobre quienes buscan empleo, por otro. El año 2001 se estableció como ilícita la solicitud

de antecedentes comerciales (DICOM), salvo en casos excepcionales definidos por el tipo de puesto de trabajo². Más recientemente, en 2015, un dictamen determinó que era contrario a derecho construir registros de “personas no contratables” a partir de datos originados en el desempeño de la relación laboral, los cuales prohibieran su contratación en otras empresas³. En agosto de este año, un nuevo dictamen de la Dirección del Trabajo⁴ estableció que constituye discriminación ilegal que un empleador utilice información personal (económica, de salud, penal) para negar un empleo, salvo que dicha información afecte directamente la capacidad del trabajador para desempeñar el cargo.

En general, las limitaciones y prohibiciones antes descritas se fundamentan en derechos fundamentales garantizados consti-

tucionalmente y reforzados en el Código del Trabajo y otras leyes. Existe prohibición de discriminación arbitraria y, en consecuencia, las decisiones de empleo (selección, contratación, continuidad) deben basarse en criterios de idoneidad o capacidad laboral; de lo contrario, se vulnera el derecho a la no discriminación. Del mismo modo, nuestra legislación asegura la libertad de conciencia, expresión, culto y trabajo, prohibiendo la discriminación y garantizando la libertad sindical y la negociación colectiva sin obstáculos. También protege al trabajador contra represalias por ejercer derechos laborales o participar en acciones judiciales, y sanciona las prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva. Finalmente, la protección de la vida privada y de los datos personales, junto con el derecho de las personas sobre ellos, así como la obligación de reserva que tiene el empleador, lo obligan a



Existe prohibición de discriminación arbitraria y, en consecuencia, las decisiones de empleo (selección, contratación, continuidad) deben basarse en criterios de idoneidad o capacidad laboral; de lo contrario, se vulnera el derecho a la no discriminación”



mantener la confidencialidad de cualquier información privada a la que tenga acceso durante la relación laboral. De esta manera, existe explícitamente el impedimento de exigir información innecesaria que no esté vinculada con la capacidad e idoneidad para el cargo.

Pese a las normas, se siguen consultando para fines laborales el informe DICOM (\$17.990) y ahora el certificado laboral de Cualify (\$11.990). En general, nadie reconocería públicamente que utiliza estos instrumentos, y las empresas argumentan que son legales porque se alimentan de datos públicos. En el caso más reciente, la empresa Cualify ha señalado que el certificado es gestionado exclusivamente por el titular, quien decide si desea compartirlo mediante su clave única. Por otro lado, sabemos poco acerca de la información generada por inteligencia artificial, a pesar de los nuevos estándares aportados por las recientes modificaciones aprobadas a la ley de protección de datos personales.

¿Es solo un problema legal?

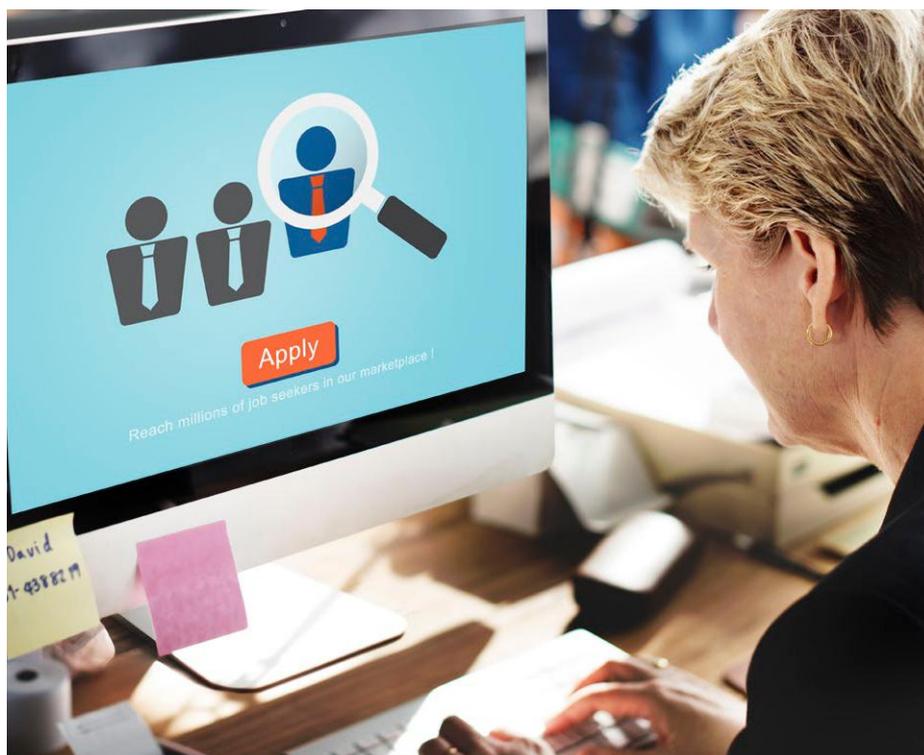
Podría pensarse que, para asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y las leyes, bastaría con aumentar las sanciones y que las multas, como único disuasivo, resultan insuficientes. Sin embargo, también existen explicaciones relacionadas con el estilo y ejercicio del poder en la relación laboral que aportan al análisis. Las dos primeras aplicaciones del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO arrojaron su peor resultado en la dimensión “vulnerabilidad”, que se refiere a la sensación de temor, desprotección o indefensión del trabajador frente a un trato considerado injusto por parte de la organización, o a la incapacidad de ejercer sus derechos la-

borales. En 2023, un 89,4% de los centros de trabajo se encontraban en un estado no óptimo, cifra que en 2024 fue de 88,3%. Estos resultados podrían reflejar un ejercicio del poder empresarial en el que se normalizan prácticas como la vigilancia digital de los empleados, la intervención del correo electrónico corporativo y la supervisión de la actividad en internet y redes sociales, especialmente cuando la tecnología lo facilita cada vez más.

En la misma línea, la reciente Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2024, realizada por la Subsecretaría del Trabajo, muestra una fuerte dependencia de canales informales de reclutamiento (31% vía recomendaciones y un 6,5% a través de redes personales del empleador), lo que evidencia que las decisiones de contratación podrían estar más guiadas por la “confianza interpersonal” que por indicadores objetivos

de desempeño. Esto afecta la equidad y la efectividad organizacional, derivando en sesgos, menor diversidad y pérdida de talento.

Nuestro dilema como sociedad radica en la tensión entre la necesidad empresarial de controlar y asegurar la productividad y el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Un exceso de vigilancia en contextos de relaciones de poder asimétricas solo aumentará la desconfianza, generando ambientes laborales insanos. El certificado laboral digital podría ser una herramienta eficiente, pero su implementación requiere límites éticos y legales claros. Chile avanza en la protección de la privacidad, pero aún faltan mecanismos que eviten que la tecnología profundice las desigualdades. La pregunta clave no es solo “qué datos pueden usarse”, sino ¿qué sociedad queremos construir con ellos? **OE**



(1) <https://cualify.com/blog/>

(2) <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62738.html>

(3) https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-105416_archivo_fuente.pdf

(4) https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-128171_recurso_pdf.pdf