



SEPTIEMBRE 2025



ACTUALIDAD LABORAL

DOCTRINA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN OFERTAS DE EMPLEO.

Con fecha 11 de agosto de 2025, la Dirección del Trabajo (la "DT") emitió el dictamen N° 541/24, en el cual **se pronuncia sobre la legalidad de solicitar antecedentes personales, financieros, de salud y laborales en el contexto de ofertas de empleo** (el "Dictamen").

Al respecto, la DT reafirma que el artículo 2° del Código del Trabajo **prohíbe toda discriminación arbitraria en el acceso, desarrollo y término de la relación laboral**. Más aún, señala que solo se pueden hacer diferencias que se funden en la idoneidad o capacidad del postulante o trabajador. Por ello, la solicitud o utilización de antecedentes personales relativos a afiliación sindical, historial de licencias médicas, situación financiera, participación en juicios, antecedentes penales o de salud, sería contraria al principio de no discriminación indicado, salvo que exista una justificación objetiva vinculada a las funciones del cargo.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.

Por otra parte, la DT advierte que el uso del historial laboral previo como criterio de selección también podría resultar discriminatorio si no responde a razones objetivas de calificación profesional. Así, a juicio de la DT, solicitar certificados o antecedentes que no digan relación con la idoneidad para el cargo vulneraría el derecho a no ser discriminado.





SEPTIEMBRE 2025



ACTUALIDAD LABORAL

Respecto al tratamiento de datos personales, el Dictamen aclara que el tratamiento de datos personales debería realizarse conforme a la Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada. Conforme a ello, **el empleador no puede acceder ni tratar datos sensibles sin el consentimiento libre e informado del titular**, y debe resguardar su confidencialidad. Los trabajadores tienen derecho a acceder, rectificar y oponerse al tratamiento de su información.

Por último, la DT señala que la **ClaveÚnica es un mecanismo personal e intransferible** de autenticación electrónica, y que su uso está reservado para trámites ante organismos públicos expresamente habilitados. En consecuencia, los empleadores no pueden exigirla en procesos de selección ni utilizarla para acceder a información protegida de los postulantes o trabajadores.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.



CONSTANZA CONTRERAS
Socia
ccontreras@scr.cl



TRINIDAD VALLEJO
Asociada
tvallejo@scr.cl

