



14 de agosto 2025

Protección de Datos Personales y Prohibición de Discriminación Laboral: Análisis del Dictamen 521/24 de la Dirección del Trabajo.

Antecedentes.

El 11 de agosto de 2025 la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen 521/24, en respuesta a una presentación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), solicitando un pronunciamiento sobre la legalidad de exigir un “certificado de antecedentes laborales” que incluya información como empleos anteriores, licencias médicas, juicios laborales y otros antecedentes. La consulta planteó que este requisito podría generar discriminación arbitraria en el acceso y permanencia en el empleo, además de afectar la vida privada de los trabajadores y trabajadoras.

El Dictamen.

El Dictamen fija doctrina sobre la prohibición de discriminación arbitraria en el ámbito laboral, conforme al artículo 19 N°16 de la Constitución y al artículo 2 del Código del Trabajo, precisando que sólo pueden considerarse requisitos vinculados con la idoneidad y capacidad laboral para el cargo. Asimismo, incorpora un análisis detallado de la protección de datos personales (artículo 19 N°4 de la Constitución, Ley N°19.628 y sus modificaciones por la Ley N°21.719), estableciendo que el tratamiento de datos, en especial los de carácter sensible como antecedentes de salud o judiciales, requiere base legal o consentimiento expreso, escrito e informado. El empleador está obligado a mantener la reserva de toda la información personal a la que acceda en la relación laboral, evitando usos que puedan vulnerar la privacidad o generar discriminación.



El vínculo con los datos personales

La Dirección, luego de efectuar un análisis normativo sobre el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral —amparado en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política y en el artículo 2 del Código del Trabajo— introduce un elemento central: la estrecha conexión de esta materia con el derecho fundamental al respeto y protección de la vida privada y a la honra, y la protección de los datos personales.

En este sentido, el dictamen recuerda que el artículo 19 N°4 de la Constitución garantiza “el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley”, destacando la doctrina del Tribunal Constitucional que entiende la privacidad como parte de los “derechos personalísimos (...) que merecen reconocimiento y protección excepcionalmente categóricos tanto por la ley como por los actos de autoridad y las conductas de particulares o las estipulaciones celebradas entre éstos”.

A partir de ahí, la Dirección articula su razonamiento con la Ley N°19.628 sobre Protección de la Vida Privada, del 28 de agosto de 1999, que fue modificada íntegramente por la ley 21.719, publicada con fecha 13 de diciembre 2024. El dictamen alude a la definición de la ley 19.628 respecto a los datos personales, en tanto, recordemos, la ley 21.719 mantuvo¹ la definición de dato personal como “los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables” y datos sensibles como aquellos que “se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como (...) los estados de salud físicos o psíquicos”.

De acuerdo con el artículo 12 de la Ley N.º 21.719, el tratamiento de datos personales que conciernen al titular sólo es lícito cuando éste otorga su consentimiento libre, informado y específico en cuanto a su finalidad o

¹ Sin embargo, introduce una innovación al entregar una serie —meramente ejemplificadora— de “identificadores” que facilitarán, directa o indirectamente, determinar la identidad de una persona, como el nombre, número de cédula de identidad, el análisis de elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona, en la

medida en que unidos o por sí solos pueden permitir identificar a un trabajador



finalidades. Dicho consentimiento debe manifestarse de manera previa e inequívoca, mediante una declaración verbal, escrita, por un medio electrónico equivalente o a través de un acto afirmativo que evidencie claramente la voluntad del titular. Esta conexión es esencial, pues la exigencia de

antecedentes laborales o médicos sin relación con la idoneidad o capacidad para el cargo constituye no solo una discriminación arbitraria —prohibida por el artículo 2 del Código del Trabajo— sino también una infracción al régimen de protección de datos personales, al implicar un tratamiento carente de justificación legal. El dictamen lo expresa de manera categórica:

Ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado de manera directa, solapadamente o a través de terceros a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad. Asimismo, ningún empleador puede hacerse valer de estos antecedentes a fin de tenerlos en consideración para la contratación o para la evaluación del desempeño laboral, salvo que los mismos incidan en la capacidad o idoneidad personal del postulante o trabajador para el desarrollo del empleo.

Finalmente, la Dirección incorpora referencias a la Ley N°21.719, reforzando que el tratamiento de datos —incluida la elaboración de perfiles— con fines distintos a los estrictamente necesarios para la relación laboral puede vulnerar derechos fundamentales. De este modo, se reafirma que cualquier tratamiento de información personal, en especial aquella de carácter sensible como licencias médicas o antecedentes judiciales, sólo es legítimo cuando está directamente vinculado a la idoneidad para el cargo y cuenta con la autorización legal o el consentimiento informado del trabajador.

El dictamen articula la normativa sobre no discriminación laboral con la legislación de protección de datos personales. El uso de información personal de quienes postulan a un trabajo, conforme a lo señalado anteriormente, al momento de contratar puede vulnerar el derecho a no ser discriminado y el derecho al respeto y protección de la vida privada, así como el derecho a la protección de los datos personales, entendido como “el derecho a controlar el uso que terceros hacen de la información que les concierne”.



Conclusiones

La exigencia de información que no guarde relación con la idoneidad o capacidad para el cargo constituye una infracción doble, pues vulnera tanto la garantía de no discriminación como el derecho a la vida privada.

Si bien el Dictamen no aborda las sanciones aplicables, es pertinente recordar que la Ley N°21.719 contempla multas de una magnitud considerable para quienes infrinjan sus disposiciones. Así, las infracciones leves pueden sancionarse con una amonestación por escrito o con multas de hasta 5.000 Unidades Tributarias Mensuales, equivalentes actualmente a \$336.470.000; las infracciones graves pueden alcanzar multas de hasta 10.000 Unidades Tributarias Mensuales, equivalentes a \$672.940.000; y las infracciones gravísimas pueden llegar a multas de hasta 20.000 Unidades Tributarias Mensuales, lo que equivale a \$1.345.880.000.

Rodrigo Pimentel Mestre

Abogado Área Corporativo.

Lizama Abogados