



OFICIO N° 112869
INC.: solicitud

Irg/ogv
S.48°/373

VALPARAÍSO, 14 de julio de 2025

La Diputada señora ANA MARÍA BRAVO CASTRO, en uso de la facultad que le confieren los artículos 9° de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ha requerido que se oficie a Ud. para que, al tenor de la solicitud adjunta, informe a esta Cámara sobre la legalidad y legitimidad de los certificados que ofrece la empresa Cualify. Asimismo, indique si constituye una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores, dando respuesta a las demás interrogantes que plantea.

Me permito hacer presente que, si la respuesta a este oficio contuviere materias reservadas o secretas, deberá señalarlo en forma destacada e indicar el fundamento legal de tal calificación, en cumplimiento a lo ordenado en el inciso segundo del artículo 8° de la Constitución Política de la República.

Lo que tengo a bien comunicar a Ud., conforme a lo dispuesto en las señaladas disposiciones.

Dios guarde a Ud.

LUIS ROJAS GALLARDO
Prosecretario de la Cámara de Diputados

AL SEÑOR DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



<https://extranet.camara.cl/verificardoc>

Código de verificación: AAC9F2D83872E0DB

Valparaíso, 14 de julio de 2025

MATERIA: Solicita
pronunciamiento en carácter
de urgente

Señor

Pablo Zenteno Muñoz

Director del Trabajo

Presente

De mi consideración:

Junto con saludarle y en ejercicio de la facultad establecida en el artículo 9° de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputadas y Diputados, remito a Ud. el presente oficio, a través del cual expongo:

Por medio del presente, y en virtud de mis facultades de fiscalización, me dirijo a usted con el objeto de solicitar un pronunciamiento formal respecto de la legalidad y legitimidad de los certificados que ofrece la empresa *Cualify*, la cual opera a través del sitio web <https://cualify.com>.

Dicho portal declara ofrecer “la manera más rápida y transparente de certificar antecedentes laborales y legales de postulantes a un nuevo trabajo, permitiendo que la confianza —basada en datos verificables— sea el punto de partida de una nueva relación laboral”. Para ello, ofrece a los empleadores un acceso directo a información personal y laboral de trabajadores y postulantes, a través de certificados generados con la Clave Única del interesado (trabajador), con



un costo que varía entre \$6.990 y \$11.990. Esta información incluiría, entre otros datos, el historial de juicios laborales y licencias médicas.

La oferta de este tipo de certificación plantea serias dudas sobre su adecuación a la normativa vigente, y podría constituir una grave vulneración a los derechos fundamentales de las y los trabajadores, en particular:

- **Constitución Política de la República de Chile, artículo 19 N°4**, que garantiza el respeto y protección a la vida privada y a los datos personales.
- **Ley N° 19.628 sobre Protección de la Vida Privada**, que regula el tratamiento de datos personales, estableciendo que deben ser recolectados, almacenados y utilizados con consentimiento informado y para fines específicos y legítimos.
- **Código del Trabajo**, que prohíbe todo acto de discriminación arbitraria en los procesos de contratación y en la relación laboral.
- **Ley N° 20.584**, que establece normas sobre derechos y deberes de los pacientes, asegurando la confidencialidad de las licencias médicas y otros antecedentes de salud.
- **Ley N° 21.015**, que promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad, y prohíbe la discriminación por razones de salud o condiciones físicas.
- Tratados internacionales en materia de derechos humanos y laborales, ratificados por Chile, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y convenios de la OIT.

El acceso a antecedentes judiciales laborales o licencias médicas sin una base legal clara y sin resguardo de confidencialidad y proporcionalidad **no solo atenta contra el derecho a la privacidad**, sino que **excede los márgenes de legalidad en materia de contratación laboral**. Además, puede generar efectos



inhibitorios respecto del legítimo ejercicio de derechos laborales, como el acceso a la justicia y la judicialización de conflictos con empleadores.

Es importante recordar que el uso de la Clave Única —instrumento oficial del Estado— está estrictamente regulado por normas que limitan su uso a fines personales, voluntarios y seguros. Su utilización como medio para generar antecedentes laborales masivos y certificados que podrían ser requeridos por empleadores **desnaturaliza su función original y puede implicar un uso instrumental y coercitivo** contrario al principio de legalidad.

Si bien es cierto que existen legítimas preocupaciones en torno a prácticas abusivas como el mal uso de licencias médicas, ello **no justifica la implementación de mecanismos que vulneren derechos fundamentales ni que generen nuevas formas de discriminación laboral**. Por el contrario, en los últimos años el país ha avanzado en la protección de las y los trabajadores a través de normativas como la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (Ley N° 21.645) y la Ley Karin (Ley N° 21.643), que buscan garantizar relaciones laborales más justas y seguras.

La posibilidad de que empleadores accedan a este tipo de informes —aun con el consentimiento formal del trabajador— plantea **desequilibrios graves en la relación laboral**, especialmente cuando el acceso a un empleo depende de entregar este tipo de certificados, lo que podría incluso configurar una práctica antisindical o discriminatoria.

Por lo expuesto, y con el fin de resguardar los derechos fundamentales de las y los trabajadores, solicito que en el marco de sus atribuciones y competencias, se pronuncie respecto de las siguientes materias:

1. ¿Constituye el certificado ofrecido por *Cualify* una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores?
2. ¿Extralimita dicho instrumento las facultades legales que tienen los empleadores en procesos de contratación?



3. ¿Se ajusta este tipo de certificación a la normativa vigente en materia de protección de datos, no discriminación y respeto a la vida privada?
4. ¿Qué acciones podrían adoptar las organizaciones sindicales frente al uso de estos informes por parte del empleador respecto de trabajadores que ya forman parte de la empresa?

Agradezco de antemano la atención que se sirvan brindar a esta solicitud, reiterando nuestro firme compromiso con el respeto a la legalidad, la protección de los derechos laborales y la defensa de los principios democráticos que deben regir toda relación laboral en nuestro país.

Dada la sensibilidad de la información requerida, solicito pueda ser remitida ésta con la mayor celeridad posible.

Sin otro particular,
Saluda atentamente,



Ana María Bravo Castro
Diputada de la República
Distrito 24 Región de Los Ríos



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANA MARÍA BRAVO C.

