

Protección de datos: esto pueden verificar empresas de empleados y postulantes

El tratamiento de datos personales en procesos de selección y empleo debe ajustarse a la normativa vigente para evitar vulneraciones a la privacidad.

- [Protección de datos en Perú: cuatro sectores bajo la lupa tras nueva regulación inminente](#)



¿Qué pueden verificar los empleadores sobre sus trabajadores y postulantes? | (Foto referencial: ijeab / Freepik)



Gerardo Rosales Diaz

Las [empresas](#) suelen buscar información sobre las personas que postulan a un trabajo o que ya forman parte de su equipo para asegurarse de que cumplen con ciertos requisitos. Sin embargo, no toda la información puede ser obtenida libremente, ya que existen normas que [protegen los datos personales](#).

Ante esta situación, la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (DGTAIPD) del [Ministerio de Justicia y Derechos Humanos](#) emitió la opinión consultiva, donde aclara qué información pueden revisar las empresas sin necesidad de autorización y cuáles datos requieren el consentimiento de la persona.

¿QUÉ SE CONSULTÓ?

Una empresa consultó si podía verificar antecedentes de postulantes y trabajadores sin su consentimiento. La consulta incluía la revisión de información en medios digitales, listas de sanciones internacionales, la obtención de la ficha [RENIEC](#) (C4) y la solicitud de antecedentes penales, policiales y judiciales. La duda surgió en el marco de una [Política de Prevención de Lavado de Activos](#) que la empresa quería implementar.

La DGTAIPD respondió que **sí es posible revisar información contenida en fuentes públicas sin autorización**, siempre que se respete la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N° 29733). Entre estas fuentes están los medios de comunicación, redes sociales y registros administrativos accesibles al público. Sin embargo, se aclara que el acceso a estos datos debe ser proporcional y acorde con los fines de la verificación.

Por otro lado, la opinión consultiva señala que **no se pueden solicitar sin autorización datos protegidos**, como la ficha RENIEC (C4) o los antecedentes penales, policiales y judiciales, ya que solo las autoridades competentes pueden acceder a ellos. La empresa debe informar a los postulantes y trabajadores sobre el tratamiento de su información y, cuando se requieran datos protegidos, obtener su consentimiento expreso.

MANEJO DE DATOS DE POSTULANTES

Bruno Mejía, líder de Competencia y Mercados de EY Law, explicó que las empresas tienen diferentes enfoques en la gestión de los datos de los postulantes. Algunas eliminan la información una vez finalizado el proceso de selección, mientras que otras la conservan para futuras convocatorias.

En este último caso, se requiere el consentimiento del postulante y el cumplimiento de normativas sobre almacenamiento y finalidad de los datos. La Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales reconoce estos registros bajo la categoría de “postulantes a empleo”.

Mejía destacó que las empresas deben definir un plazo de conservación para estos datos y contar con mecanismos claros para informar a los postulantes sobre el tratamiento de su información. En caso de retención, se debe especificar la finalidad y las condiciones en que serán utilizados en futuras convocatorias.

VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES PENALES, POLICIALES O JUDICIALES

El acceso a antecedentes judiciales, penales o policiales de un postulante o trabajador sin su consentimiento o sin recurrir a las autoridades competentes está prohibido, explicó **Giancarlo Baella, socio del estudio Hernández y Cía**. Existen antecedentes de empresas sancionadas por utilizar plataformas privadas para obtener esta información. Estas sanciones han sido aplicadas tanto a los proveedores de estos servicios como a las empresas que los utilizaron.

Mejía agregó que en algunos casos se han identificado empresas que extraen bases de datos de repositorios públicos y crean sus propios registros privados, los cuales posteriormente venden a terceros.

Esta práctica, según el especialista, representa un riesgo significativo debido a la falta de actualización y la posible difusión de información incorrecta. La única forma válida de obtener estos antecedentes es a través de las autoridades competentes, como el [Poder Judicial](#) o la [Policía Nacional](#).

Baella señaló que la normativa actual reafirma este criterio, estableciendo que ninguna empresa puede acceder legalmente a estas bases de datos sin cumplir los requisitos establecidos por la ley. En casos anteriores, las sanciones

POSIBLE DISCRIMINACIÓN EN LA SOLICITUD DE ANTECEDENTES

Diego Castillo, socio del estudio Hernández y Cía, explicó que no existe una prohibición para solicitar antecedentes penales o judiciales a los postulantes. Sin embargo, el uso de esta información debe estar justificado en relación con el puesto a ocupar.

Castillo detalló que la negativa de contratación basada en antecedentes irrelevantes para la posición podría ser considerada discriminación. Como ejemplo, mencionó que no contratar a un trabajador de limpieza por un antecedente de difamación podría ser cuestionado legalmente. En contraste, si el candidato aspira a un puesto financiero y tiene antecedentes por delitos económicos, la empresa podría fundamentar su decisión de no contratarlo.

Mejía también resaltó que la discriminación en procesos de selección puede generar sanciones tanto por parte de Sunafil como en el ámbito judicial. Las empresas deben ser cuidadosas en la aplicación de criterios de selección y asegurarse de que los antecedentes solicitados estén directamente relacionados con la función que se va a desempeñar.

USO DE CERTIFICADOS EMITIDOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO

Baella indicó que una práctica recomendada para los empleadores es solicitar el Certijoven o Certiadulto, documentos oficiales emitidos por el Ministerio de Trabajo. Estos consolidan antecedentes penales, judiciales y policiales, así como el historial laboral del postulante. Al tratarse de documentos gratuitos y emitidos por una entidad oficial, representan una alternativa válida para los procesos de selección.

Mejía enfatizó que el uso de estos certificados evita que las empresas incurran en prácticas irregulares y garantiza que la información obtenida sea actualizada y confiable. Además, facilita la validación de datos en cumplimiento con las regulaciones vigentes.