



Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a solicitar una tutela judicial por parte de cualquier persona que se vea afectada por actos discriminatorios o de intromisión indebida de su intimidad o privacidad, en el contexto de una oferta de trabajo o de cualquier proceso previo a la contratación laboral.

I. IDEAS GENERALES.

La Constitución Política de Chile vigente, como también la legislación de nuestro país, establecen una serie de derechos que pueden enmarcarse en el contexto de las relaciones de trabajo, y que también inciden en la etapa previa a la contratación laboral, en el marco de una oferta o de un proceso de selección para un puesto o una función, dentro de una empresa o un organismo público o privado.

Es así como, de acuerdo con nuestra Carta Fundamental, toda persona tiene el derecho a participar dentro de la vida nacional con igualdad de oportunidades, tal como lo consagra el Artículo Primero de la Constitución. Asimismo, dentro de las garantías que se establecen en su artículo décimo noveno, encontramos en el numeral segundo, el derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación, y en su numeral cuarto, el derecho al respeto y protección a la vida privada.

El Código del Trabajo, en tanto, establece que las relaciones laborales deben siempre propender y defender la dignidad de la persona, y excluir los tratos discriminatorios, es decir las exclusiones o preferencias para ocupar y mantener un cargo o



puesto de trabajo, basadas en criterios arbitrarios, tales como la edad, el sexo, el origen étnico, o la orientación sexual, entre otros. De este modo, debe propenderse, como señala el artículo segundo de dicho cuerpo normativo, a la igualdad de oportunidades.

En el mismo artículo previamente señalado, el Código del Trabajo establece respecto de las ofertas de trabajo, que se enmarcan en la etapa precontractual o en los procesos de selección, que son *“actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera, de las condiciones referidas en el inciso cuarto”*.

Lo anterior es relevante, en cuanto a que actualmente, en el contexto de las entrevistas que se dan en los procesos de selección de personal, las empresas recurren a dos prácticas que se oponen a todos los principios que hemos señalado anteriormente. La primera de ellas, consiste en preguntas que se refieren al ámbito privado o íntimo de las personas, que nada tienen que ver, ni aportan nada a la información de los candidatos que postulan a los puestos. Y la segunda, se refiere a la revisión de cuentas personales o redes sociales de los postulantes, cuyo contenido tampoco debe incidir en los procesos de selección.

En muchas oportunidades, dichas preguntas inapropiadas, o dichas indagaciones en el contenido personal de las redes sociales de los postulantes, perjudican sus posibilidades de acceder al puesto de trabajo. Particularmente grave teniendo en cuenta que dichas informaciones frecuentemente no tienen directo vínculo con la capacidad e idoneidad para el desempeño de la función requerida, vulnerando injustificadamente por lo demás, tanto la privacidad como la dignidad de los postulantes.



El Código del Trabajo estableció un procedimiento judicial especial que permite obtener la tutela de derechos fundamentales que hayan sido vulnerados a los trabajadores, pero atendido al tenor literal de su artículo 485, debe entenderse que dicho procedimiento se aplicará siempre y cuando la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral. De este modo, todo el ámbito de la una oferta de trabajo o de cualquier proceso previo a la contratación laboral se ve excluido de dicho procedimiento.

En razón de lo anterior, el presente proyecto propone un procedimiento específico para aquellos conflictos derivados de conductas discriminatorias o vulneratorias a los derechos fundamentales que hemos señalado precedentemente, y que se produzcan en el contexto de una oferta de trabajo o de cualquier proceso previo a la contratación laboral, señalando las consecuencias jurídicas o sanciones respecto a quienes incurran en las conductas señaladas.

II. IDEA MATRIZ

Este proyecto pretende modificar el Código del Trabajo para establecer el derecho a solicitar una tutela judicial por parte de cualquier persona que se vea afectada por actos discriminatorios o de intromisión indebida de su intimidad o privacidad, en el contexto de una oferta de trabajo o de cualquier proceso previo a la contratación laboral.

III. PROYECTO DE LEY.

Establece el derecho a solicitar tutela laboral por actos de discriminación e intromisión indebida en el contexto del procedimiento para la contratación laboral.



Artículo único: Agrega un nuevo párrafo 7° al Libro V, Título I, Capítulo II, Párrafo 6°, del Código del Trabajo.

"Párrafo 7°

Artículo 495 bis. Quien, en alguna de las etapas del proceso de contratación laboral, tales como la oferta de trabajo o el procedimiento de selección, incluyendo las entrevistas y la realización de pruebas de carácter psicológico, sea afectado por algún acto de discriminación de los señalados en el artículo 2°, inciso cuarto, del Código del Trabajo, o por alguna conducta que vulnere su derecho a la intimidad o privacidad con injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, la de su familia, o ataques ilegales a su honra o reputación, ejecutadas por un empleador, sea directamente o a través de terceros, podrá interponer demanda de tutela laboral ante el juez del trabajo que corresponda.

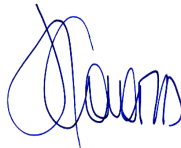
Artículo 495 ter. Los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán y resolverán los juicios que deriven de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 495 bis. Estos juicios se sustanciarán conforme las reglas del procedimiento de tutela laboral establecido en el párrafo 6 del presente Capítulo.

Artículo 495 quáter. Declarada por el juez competente la existencia de las conductas indicadas en el artículo anterior, condenará a demandados a pagar al afectado una indemnización que podrá ir de tres a ocho ingresos mínimos mensuales."

Jorge Alessandri Vergara
Diputado




FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JORGE ALESSANDRI V.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN ANTONIO COLOMA A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GUILLERMO RAMÍREZ D.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MARÍA JOSÉ HOFFMANN O.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. JAVIER MACAYA D.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. SEBASTIÁN TORREALBA A.


FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PAULINA NUÑEZ U.

