



Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo para introducir criterios que promuevan la objetividad y anonimización en los procesos de selección y contratación de trabajadores

Ley Victoria: ¡todos ganan!

Antecedentes

En las sociedades modernas ha adquirido especial importancia el respeto por los derechos de los trabajadores, la promoción de la paridad, y la mantención de ambientes laborales donde la discriminación arbitraria no tenga cabida. Pero es un hecho que eso no siempre ocurre, y esto se puede constatar en nuestro país en las entrevistas para obtener un puesto de trabajo donde sigue habiendo empresas y empleadores que incumplen los límites que pone la ley a la hora de iniciar procesos de selección, e incluso estas conductas son normalizadas por los propios trabajadores, no siendo denunciadas¹.

Si bien es cierto que desde la entrada en vigencia de las reformas laborales del 2001, se estableció la prohibición que tienen los empleadores de publicar avisos que vulneren la igualdad de oportunidad al momento de postular a un trabajo, hace algunos años la Dirección del Trabajo afirmaba que un 12,28% de las ofertas de trabajo contenían algún tipo de requisito discriminatorio, tales como: exigencia del currículum con foto, edad, buena presencia o cualquiera donde se mida

¹ <https://capitalhumano.emol.com/8928/atencion-lo-no-pueden-pedirte-requisito-una-postulacion-laboral/>





o evalúe la apariencia física, más que las condiciones personales o técnicas, nacionalidad, origen y estatura, entre otros².

El artículo 1 de la Constitución Política dice que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Y el artículo 19 n°2 establece que se asegura a todas las personas la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.

Por su parte, el artículo 19 n°16 de la Constitución Política dispone que se asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección, y se señala que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Por su parte, el inciso tercero de la misma norma agrega que “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

El texto constitucional debe necesariamente complementarse con el artículo 2 del Código del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

“Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus

² <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-85036.html>





oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, 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.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni





exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren. Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios”.

Cabe señalar que el **Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, y que fue promulgado mediante el Decreto Supremo N°733 de 19 de octubre y publicado en el Diario Oficial el 13 de noviembre del mismo año, dice que, a los efectos de dicho Convenio, el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;





- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Si bien puede desprenderse de la normativa nacional e internacional recién citada que nuestro ordenamiento jurídico repudia la exigencia de requerimientos que puedan constituir actos de discriminación, y así lo ha entendido e interpretado la propia jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, pareciera que en la práctica se hace caso omiso de esta situación.

En este contexto, el presente proyecto de ley busca incorporar en el Título Preliminar del Código del Trabajo un nuevo Capítulo sobre la promoción de la objetividad y de la anonimización en los procesos de selección y contratación de trabajadores, que prohíba expresamente a los empleadores requerir fotografías, documentos o registros asociados a la imagen física o corporal del postulante; documentos que identifiquen los establecimientos de educación básica y media donde la persona haya estudiado; el domicilio o comuna; el sexo en cuanto no se justifique a partir de la naturaleza de las funciones, y las características que permitan inferir el origen socioeconómico del postulante a la oferta de trabajo.

Estamos convencidos de que estas normas contribuirán a perfeccionar nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral, y ayudará





a evitar que ocurran actos discriminatorios durante los procesos de selección y contratación de trabajadores.

Por consiguiente, y con el mérito de los antecedentes expuestos, vengo en someter a la consideración de esta Honorable Corporación, el siguiente:

Proyecto de Ley

“ARTÍCULO ÚNICO: Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1.- Agréguese un nuevo Capítulo I en el Título Preliminar, que aglutine a los artículos 1° a 6°, del siguiente tenor:

*“Capítulo I
Normas generales”*

2.- Agréguese un nuevo Capítulo II en el Título Preliminar, con unos nuevos artículos 6 bis y 6 ter, del siguiente tenor:

“Capítulo II

De la promoción de la objetividad y de la anonimización en los procesos de selección y contratación de trabajadores

Art. 6 bis. - En los procesos de selección y contratación de trabajadores, los empleadores futuros que desarrollen dichos procesos deberán implementar el proceso considerando siempre criterios de promoción de la objetividad y de la anonimización de los postulantes, que impidan actos





discriminatorios que anulen o alteren la igualdad de oportunidades, de acceso o de trato en el empleo y la ocupación.

Art. 6 ter.- Los empleadores no podrán requerir de los postulantes o participantes de los procesos de selección para ofertas de trabajo:

a) Fotografías o cualquier otro documento o registro asociado a la imagen física o corporal del postulante.

b) Identificación de los establecimientos de educación básica y media donde haya estudiado.

c) Características relacionadas con el origen socioeconómico del postulante.

d) El sexo del postulante, si ello no fuere esencial de acuerdo a la naturaleza de las funciones que fuere a desempeñar.

e) El domicilio o comuna, bastando para ello la mera individualización de la región en la que habita el postulante.”.”.

Francisco Eguiguren Correa

H. Diputado de la República





FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO EQUIGUREN C.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. LEOPOLDO PÉREZ L.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. GONZALO FUENZALIDA F.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. FRANK SAUERBAUM M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRÉS LONGTON H.



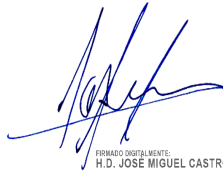
FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. PAULINA NÚÑEZ U.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. ALEJANDRO SANTANA T.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. JOSÉ MIGUEL CASTRO B.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. TOMÁS FUENTES B.

