

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRAMITE CONSTITUCIONAL, INICIADO EN MOCION DEL SENADOR DON ALEJANDRO NAVARRO BRAIN, QUE PROHIBE DISCRIMINACION LABORAL FRENTE A ANALISIS GENETICOS.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en segundo trámite constitucional, iniciado en moción del Senador don Alejandro Navarro Brain, contenido en el **Boletín N° 7.709-13-1 (S)**, sin urgencia.

A las sesiones en que se analizó esta iniciativa asistieron, además de las y los integrantes de la Comisión, el Subsecretario del Trabajo, señor **Fernando Arab Verdugo**, y el coordinador Legislativo de dicho ministerio, señor **Francisco del Río Correa**.

Asimismo, asistieron especialmente invitados el autor de la moción, Senador señor **Alejandro Navarro Brain**; la señora **Carmen Espinoza Miranda**, Presidenta de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile – AGAL; los señores **Luis Iván Díaz García**, y **Kevin Alberto Ritz Parra**, ambos abogados de la Universidad Católica de Temuco, y la señora **Pilar Carvalho de Saint-Quentin**, Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en moción del Senador señor **Navarro**, don Alejandro, y se encuentra contenida en el **Boletín N° 7.709-13-1 (S)**, sin urgencia.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado, en general, por 8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la Diputada señora **Sandoval**, doña Marcela; y los Diputados señores **Barros; Durán; Jiménez; Labbé; Labra; Saavedra; y Silber**).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto aprobado normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales o que deban ser aprobadas con quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **Durán**, don Eduardo, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

La Moción que da origen al presente proyecto de ley fundamenta su propuesta legislativa en los argumentos desarrollados en un trabajo de investigación realizado por el profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Chile, señor Claudio Palavecino Cáceres, publicado en la Revista de Derecho, Volumen XVIII – N° 2, de Diciembre de 2005.

Sobre la materia, la referida publicación señala que desde hace tiempo se sabe que las alteraciones genéticas pueden causar enfermedades, y que ya se conocen mil cien genes humanos cuyas mutaciones originan hasta mil quinientas enfermedades diferentes, aunque, según advierte, como no toda mutación produce enfermedad, sus consecuencias varían desde un estado normal de salud hasta enfermedades graves, según el gen, la alteración y las condiciones de cada individuo.

Ella indica, asimismo, que la información sobre las anomalías genéticas de una persona se obtienen de los análisis, pruebas, exámenes o test genéticos, los que pueden tener el propósito de identificar o confirmar el diagnóstico de una enfermedad, detectar portadores sanos de genes recesivos -que sólo generarán daño si ambas copias del gen se encuentran alteradas-, establecer en forma presintomática que se sufrirá una determinada enfermedad o predecir las posibilidades que ellas ocurran y, también, para detectar una mayor resistencia a ciertas enfermedades. Agrega que las mutaciones genéticas tienen un vínculo de correlación y no de causalidad, ya que no siempre una alteración produce una enfermedad, aunque existan secuencias de material genético que normalmente se encuentran presentes en ciertos padecimientos y que, por tanto, pueden ser utilizadas para identificar los grupos de riesgo.

Expresa, a continuación, que en el ámbito laboral se realizan pruebas de este tipo para identificar a individuos que presentan gran susceptibilidad a ciertos riesgos laborales derivados de la contaminación del aire, radiaciones, sustancias químicas industriales u otros agentes, lo que permite adoptar decisiones de contratación o colocación de empleados. Añade que dicho exámenes también se realizan para detectar daños genéticos en los trabajadores ocasionados por la exposición a productos

químicos o radiaciones ionizantes, por ejemplo, lo que permite prevenir riesgos futuros para la salud humana.

Manifiesta, del mismo modo, que el interés de los empresarios en la realización de estas pruebas se puede explicar por su constante búsqueda de formas de disminuir los costos e incrementar los beneficios, ya que la información que pueden obtener por esta vía les permite calcular si sus empleados, actuales o futuros, resultarán más onerosos -y por ello menos idóneos- para un trabajo según las enfermedades que podrían sufrir en el futuro, o también para asignarles funciones de acuerdo a ello, a fin de optimizar la organización y marcha de la empresa. Por otra parte, el conocimiento de tal información podría incluso derivar en la obligación del empleador de proteger la salud y la vida de sus trabajadores, evitando exponerlos a circunstancias riesgosas.

Agrega dicha investigación, que tampoco es posible descartar que al propio trabajador le interese someterse a pruebas genéticas, sea para orientar su futuro profesional de acuerdo con sus aptitudes físicas y psíquicas, buscando protección ante los riesgos que presente su salud, sea para determinar que su condición genética le otorga un perfil favorable para su contratación, ascenso, movilidad o permanencia en un puesto de trabajo determinado, o para esclarecer si las causas del daño que haya sufrido se explican por las sustancias a que se ha visto expuesto en su trabajo.

Por otra parte, manifiesta dicho estudio, que las naciones civilizadas han establecido ya algunos lineamientos con el propósito de que estos progresos científicos y técnicos respeten la dignidad y derechos de la persona humana. Ello impone entender que los individuos no se reducen a sus características genéticas, respetar el carácter único de cada uno de ellos y su diversidad, y resguardar que nadie sea discriminado en razón de dichas características.

Precisa, asimismo, que estos principios fundamentales han sido recogidos, a nivel internacional, mediante diversos instrumentos jurídicos, entre ellos, el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los derechos humanos y la dignidad del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina (Convenio relativo a los derechos humanos y la biomedicina), firmado en Oviedo, el 4 de abril de 1997, y la Declaración Universal de la UNESCO sobre Genoma Humano y los Derechos Humanos, de 11 de noviembre de 1997 y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1998.

De igual manera, prosigue la señalada investigación del señor Palavecino, el respeto a la privacidad y autonomía de las personas exige que el consentimiento que el trabajador presta para la realización de tales exámenes sea previo, libre e informado. Asimismo, ello importa que los resultados de las pruebas sean manejados de manera reservada, y que éstos sólo puedan ser comunicados al empleador con la expresa autorización del trabajador, requerida al efecto en forma previa, no pudiendo presumirse su asentimiento en razón de haber aceptado someterse a tales análisis.

En esta materia, por tanto, cobra singular importancia el derecho de las personas a su intimidad, en sus diversas manifestaciones, esto es, corporal, en el ámbito genético, de información y decisoria. La publicación citada se refiere a cada una de ellas y las analiza no sólo a la luz de la normativa vigente -nacional y extranjera-, sino que también en función de la dignidad y los derechos fundamentales de la persona humana.

Conforme a ello, señala que en el ámbito de nuestro derecho interno estas prerrogativas encuentran un cierto reconocimiento general, por ejemplo, en diversas normas de la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo, el Código Sanitario, la ley N° 19.779, que establece normas relativas al virus de inmunodeficiencia humana, o la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Sin embargo, advierte, en nuestro ordenamiento jurídico no existe una previsión normativa referida específicamente a los análisis genéticos.

Enseguida, la iniciativa se refiere a la legislación comparada que se ha ocupado expresamente sobre este tema. Al efecto, detalla la normativa vigente sobre el particular en países tales como Austria, Suiza, Estados Unidos de América, Bélgica, Francia y Argentina (este último, en el orden provincial). Así también, describe sendos proyectos de ley en actual tramitación en los Parlamentos de Costa Rica y Argentina (este último, ahora, a nivel nacional).

III.- CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR EL SENADO.

Por su artículo 1° establece la prohibición de condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

En su artículo 2° dispone que el trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores.

Asimismo, establece que en caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir el costo de los mismos.

Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

Por último, su artículo 3° señala que los establecimientos de salud y los laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la ley N° 20.584 y en el artículo 12 de la ley N° 20.120, sobre protección de la vida privada, con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos.

Del mismo modo, dispone que el trabajador siempre tendrá derecho a acceder a la información que arroje un examen genético.

IV.- SÍNTESIS DEL DEBATE HABIDO DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL

El proyecto en informe inició su tramitación en la sesión del día **17 de agosto** del año en curso, con la presencia de forma telemática de su autor, el Senador don **Alejandro Navarro Brain**, y de los señores **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, y **Francisco del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El señor **Navarro**, en primer término, destacó que el año 2003 es una fecha muy relevante, pues, en dicho año se logra descifrar completamente el genoma humano, por tanto, a partir de ese hito por tal avance científico, desde el año 2009, en Estados Unidos y Europa comienza un debate acerca de la utilidad de la información genética y su aplicación al mundo laboral.

En este marco, continuó el señor senador **Navarro**, tanto en Estados Unidos como en Europa comenzó la regulación sobre el uso de la información, que es confidencial, pero que debe contar con un ámbito normativo, en específico, si es que existe voluntariedad en la entrega de la información genética por parte del trabajador al empleador, tal debe ser salvaguardada de manera estricta.

En cuanto a la situación en el país, el señor **Navarro** explicó que en Chile no existe regulación respecto de la información genética para fines laborales, no obstante, existir varias leyes que, de manera genérica, determinan lo que es una secuenciación genética, particularmente de análisis genético y de diagnóstico predictivo; análisis de portadores y farmacológico; en definitiva, en el uso de la información genética en test y en aplicaciones predictivos, y particularmente aplicadas a las personas, con estricto rigor y consentimiento.

En ese escenario, el autor de la iniciativa manifestó que la problemática que se plantea en el mundo entero al respecto es si esta información va a discriminar o no a trabajadores, y si por una mera

posibilidad, actualmente se están produciendo discriminaciones y los trabajadores lo ignoran.

En relación a lo anterior, el senador señor **Navarro** informó que en algunos lugares se están exigiendo muestras genéticas compatibles con el tipo de empleo y como exigencia del mismo, sin embargo, esta información residual, que queda en la hoja de vida del trabajador, no está regulada en cuanto a su protección.

En cuanto a la experiencia internacional comparada sobre la materia, hizo presente que existe el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los derechos humanos y la dignidad del ser humano respecto de las aplicaciones de la biología y la medicina, y la Declaración Universal de la UNESCO sobre Genoma Humano y los Derechos Humanos, de 11 de noviembre de 1997 y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1998.

Respecto al proyecto de ley propiamente tal, el autor explicó que la iniciativa aprobada por el Senado por una amplia mayoría el año 2014, propone evitar que un empleador, para determinar el ingreso, permanencia o promoción de los trabajadores en el empleo, tome en consideración la existencia de parámetros genéticos que constituyan un indicio acerca de la posibilidad de desarrollar un determinado tipo de enfermedad futura.

Seguidamente, manifestó que el proyecto establece que se requerirá el consentimiento libre e informado para la realización de un examen genético y, del mismo modo, para que esa información sea utilizada por el empleador cualquiera sea su objetivo, además, regula los establecimientos de salud o laboratorios en donde se realicen estos exámenes, como a los empleadores que accedan a la información, quienes deberán adoptar las medidas de seguridad prescritas en la Ley N°19.628, sobre protección a la vida privada.

Terminada la presentación del Senador, el señor **Del Rio** sostuvo que el eje central de la regulación de esta materia debe descansar sobre una opinión técnica de genetistas. En este marco, propuso que se reciba en audiencia a representantes de Departamento de Genética de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.

El diputado señor **Saavedra** expresó que, al tratarse sobre una materia concerniente a las relaciones laborales del Siglo XXI, teniendo presente, por un lado, la incorporación de la tecnología a los aparatos productivos y de servicios, y los efectos del complejo sistema medioambiental que nos toca vivir, provocando efectos en la salud de las personas, se debe tener en consideración un punto de vista jurídico para legislar de mejor manera sobre la materia.

Para continuar el estudio del proyecto en Informe, la Comisión recibió en su sesión de fecha **12 de octubre** del año en curso, de manera telemática, a la señora **Carmen Espinoza Miranda**, Presidenta de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas de Chile – AGAL y a los

señores **Luis Iván Díaz García**, y **Kevin Alberto Ritz Parra**, ambos abogados de la Universidad Católica de Temuco.

La señora **Espinoza**, doña Carmen, manifestó que uno de los derechos fundamentales del trabajador que puede verse particularmente afectado por el ejercicio de los poderes empresariales, es el derecho a la intimidad o vida privada. En efecto, el ejercicio de las facultades con que cuenta el empresario, específicamente la posibilidad de realizar controles no solo sobre el desempeño de sus funciones por parte del trabajador, sino que también controles extensivos a su persona y pertenencias, conlleva una importante potencialidad vulneratoria de este derecho, incluso antes de que se configure la relación laboral, en el proceso de selección.

En este marco, agregó, el profesor José Luis Ugarte, abogado, doctor en derecho, distingue como ámbito protegido de la privacidad del trabajador, tres dimensiones: la personal, la espacial y la tecnológica. La privacidad personal dice relación con la dimensión física del trabajador y sus objetos personales. Incluye la protección de su corporalidad, los fluidos corporales, datos biológicos y biométricos, y se extiende a sus objetos personales: pertenencias y documentos, bolsos, herramientas, contenedores, medicina, computador personal, automóvil, etcétera. Es respecto de esta dimensión personal de la privacidad, de la que se hace cargo el proyecto, en lo referido específicamente a información genética, lo que de por sí aparece como valorable.

Por otra parte, añadió, el profesor, abogado, doctor en derecho, socio de AGAL, José Francisco Castro Castro, plantea que, en nuestro sistema jurídico laboral, no tenemos una regulación específica sobre el tratamiento de los datos personales del trabajador en materia de salud, quedando comprendido dentro de la norma amplia del artículo 154 bis del Código del Trabajo. Por ello, desde la perspectiva del derecho a la intimidad o vida privada del trabajador, lo relevante será determinar si el ejercicio del control de la salud del trabajador por parte del empleador se encuentra en alguna de las siguientes hipótesis: se realiza en el cumplimiento de una disposición legal, se trata del ejercicio normal de su poder de dirección, o bien consiste en un ejercicio desproporcionado o abusivo de ese mismo poder.

A su juicio, continuó, es respecto de esta última hipótesis a la que se refiere el proyecto, haciendo primar claramente el derecho a la intimidad o privacidad del trabajador.

En cuanto al texto del proyecto de ley, y específicamente a la técnica legislativa utilizada, la expositora expresó que habría sido preferible incorporar las modificaciones dentro del Código del Trabajo, tal como se hace en el artículo 2° inciso séptimo del mismo cuerpo legal, respecto de la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero o comercial, o en el artículo 194 inciso final con relación al test o certificado de embarazo, de manera de preservar una mayor armonía y concordancia con el resto del estatuto laboral.

Asimismo, la señora **Espinoza**, doña Carmen, señaló que no se contempla en el proyecto cuáles serán las acciones judiciales o administrativas que se podrán impetrar cuando existe un incumplimiento del empleador o empresario respecto de las prohibiciones y obligaciones que se contemplan en la nueva normativa, lo que constituiría el riesgo de sancionar normas sin aplicación práctica.

Al respecto, planteó que las opciones en este punto podrían ser dos: por un lado, darles el tratamiento de infracción laboral y que sean sancionadas a través de multa administrativa de la Inspección del Trabajo, o por otro, dado que se trata de vulneraciones de derechos fundamentales del trabajador, el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de datos personales, se podría deducir la acción de tutela laboral o tutela de derechos fundamentales. Esta última opción, precisa, es la que, a su juicio, es la más recomendable, en atención a la relevancia de los derechos involucrados.

Respecto de la normativa propuesta en el artículo 2 del proyecto, la señora **Espinoza**, doña Carmen, manifestó que no se resguarda debidamente que el trabajador manifieste su consentimiento libre e informado, pues, producto de la asimetría de poder que existe en la relación laboral individual, ese consentimiento puede ser fácil de obtener por parte del empleador, por ello, y en atención a la relevancia de los derechos en juego, se requeriría la intervención de un tercero (por ejemplo, la organización sindical o una instancia administrativa pública) o algún debido procedimiento dentro de la empresa (y que además conste en el reglamento interno).

En cuanto a la normativa propuesta en el artículo 3, la expositora sostuvo que se debería regular en forma más precisa la forma en que el trabajador tendrá acceso a la información que arroje un examen genético. La norma del inciso segundo es muy amplia y genérica, la que debería ser precisa y resguardar al trabajador tanto en la forma de entregar la información como de la entrega de lo que significa dicha la información genética.

En suma, precisó, se trata de un proyecto con una finalidad loable, que dice relación con aspectos personales de la privacidad del trabajador y que es plausible que sean regulados, pero que requiere correcciones importantes para que pueda efectivamente ser una norma operativa en el futuro y no termine siendo una disposición meramente declarativa.

Asimismo, señaló que la relación del uso y mal uso de información genética está muy relacionada con la salud y su cobertura tanto en las Instituciones de salud privada, como en las compañías de seguro. De igual modo, el mal uso de datos para discriminar en la empresa puede tener alcances más allá de ella dada la relación que existe entre empresas, compañías de seguro y e instituciones privadas de salud. De hecho, continuó, existen empresas en que sus inversores y controladores son compañías de seguro, las que son empresas en su mayoría son transnacionales.

Para finalizar, recalco que es muy necesario incorporar la prohibición para instituciones privadas de salud, mutuales, y compañías de seguro de negar incorporación o afiliación; o negativa de coberturas por la información genética con que pudieran contar, contrario a los principios constitucionales de no discriminación.

A continuación, el señor **Díaz**, Abogado de la Universidad Católica de Temuco, manifestó que el proyecto es de extraordinaria importancia. La protección de los datos genéticos de toda persona, en general, y de los trabajadores, en particular, es un tema de futuro. Además, agregó, se trata de una materia con deficiente regulación en Chile.

En este marco, desde un punto de vista formal, sugiere que el proyecto constituya una modificación al Código del Trabajo. Primero, porque facilita su conocimiento y uso por los operadores del sistema (jueces, abogados, académicos y estudiantes). Segundo, porque es coherente con la regulación establecida en dicho Código para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En cuanto a propuestas, el señor **Díaz** señaló que se sugiere agregar la prohibición de discriminación sobre la base de “datos genéticos” en el artículo 2°, inciso cuarto, del Código, junto al sexo, la edad, etcétera.

Asimismo, se propone introducir la idea expresada en el artículo 1° del proyecto en el mismo artículo 2° del Código, precedida por una definición de “datos genéticos”. Para este efecto, se propone la siguiente definición: son datos genéticos aquellos datos que se encuentran en los genes de una persona y que determinan las características del sujeto, de sus descendientes y de la especie a la que pertenece.

Por su parte, añadió, el artículo 2° tiende a la protección de los datos genéticos del trabajador. Sin embargo, de acuerdo con el derecho a tutela establecido por la Unión Europea, resulta conveniente exigir la intervención de una entidad estatal independiente. El objetivo es asegurar que la entrega de información genética se haga de modo realmente libre. Dicha entidad podría ser la Dirección del Trabajo.

En este sentido, continuó, el Reglamento de la Unión Europea dispone que cada Estado miembro deberá establecer una o más autoridades públicas independientes para proteger los derechos y las libertades fundamentales de las personas físicas en lo que respecta a los datos personales, incluido por cierto los del ámbito genético.

Por último, el señor **Díaz** expresó que se sugiere proteger el derecho fundamental a la intimidad genética de los trabajadores a través del procedimiento de tutela laboral. Si se acoge la propuesta indicada respecto a la prohibición de discriminación sobre la base de “datos

genéticos”, aquella protección quedaría inmediatamente regulada en virtud del artículo 485, inciso segundo.

Por último, el señor **Ritz**, Abogado de la Universidad Católica de Temuco, sostuvo que el proyecto de ley resulta adecuado para la finalidad planteada, pues, a su juicio, representa un avance en la protección de la intimidad genética de los trabajadores y de su núcleo familiar, y es por tanto, beneficioso su inclusión al sistema jurídico nacional.

Sin perjuicio de lo anterior, continuó el señor **Ritz**, en lo sustancial, se sugiere agregar en lo que respecta al artículo 2º, la obligación de escrituración del consentimiento, así como también, precisar que dentro de las características que deberá ostentar esta declaración de voluntad se encuentran el carácter previo, expreso y específico de dicha manifestación. En consecuencia, se propone un enunciado normativo bajo el siguiente tenor:

“El trabajador podrá manifestar, de forma previa y por medio escrito, su consentimiento libre, expreso, específico e informado, para someterse a la realización de un examen genético (...)”.

En relación a lo dispuesto al artículo 3º, el expositor propuso incorporar la obligación para el personal del establecimiento de salud o del laboratorio clínico donde se realicen este tipo de exámenes, de que previo a llevar a cabo el procedimiento médico se informe al trabajador sobre los objetivos, alcances, beneficios y riesgos existentes sobre los exámenes genéticos y sus resultados.

Por último, y referente al mismo artículo 3º, el señor **Ritz** sostuvo que resulta menester para los fines del proyecto, así como también, como forma de mantener una coherencia y armonía con la normativa legal existente, el incorporar dentro de “las medidas de seguridad” exigidas, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley Nª 20.120, en cuanto dispone que “Los datos del genoma humano que permitan la identificación de una persona deberán ser encriptados para su almacenamiento y transmisión”. Es por tanto, que se propone una modificación bajo el siguiente tenor:

“Los establecimientos de salud y los laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada, así como también, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13, inciso 2, de la Ley N° 20.120, con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos.”

Continuando el estudio del proyecto en Informe, la Comisión recibió en su sesión de fecha **30 de noviembre** recién pasado, de manera telemática, a la señora **Pilar Carvallo de Saint-Quentin**, Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En la ocasión, la señora **Carvallo**, a modo de introducción, manifestó que, para lograr el objetivo de alcanzar una correcta legislación sobre la materia, se debe tener presente, por un lado, el artículo 4 de la ley N° 20.120, sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma, y prohíbe la clonación humana, establece que *“Prohíbese toda forma de discriminación arbitraria basada en el patrimonio genético de las personas. En consecuencia, los resultados de exámenes genéticos y análisis predictivos de la misma naturaleza no podrán ser utilizados con ese fin”*, y por otro lado, el artículo 12 de la ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, dispone que *“Toda la información que surja, tanto de la ficha clínica como de los estudios y demás documentos donde se registren procedimientos y tratamientos a los que fueron sometidas las personas, será considerada como dato sensible, de conformidad con lo dispuesto en la letra g) del artículo 2° de la ley N° 19.628”*.

En cuanto al proyecto de ley propiamente tal, la señora **Carvallo** realizó las siguientes sugerencias al texto propuesto:

En el artículo 1: (i) eliminar la expresión “ausencia o”; (ii) reemplazar la frase “genes en que se evidencie” por “mutaciones o alteraciones en su genoma”; (iii) reemplazar la frase “una probabilidad de desarrollar un determinado tipo de incapacidad” por que “causen una predisposición o un alto riesgo a una patología”; y, (iv) reemplazar la oración “verificar si el trabajador posee en su genoma humano material genético que pueda desarrollar o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.”, por “verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones que puedan derivar en el desarrollo de una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.”

En el artículo 2 propuso hacer mención, luego de la expresión “un examen genético”, al artículo 14 de la ley N° 20.584.

Respecto al artículo 3, sugirió hacer mención a la ley N° 20.584 y artículo 12 de ley N° 20.120.

Por último, en cuanto al último inciso del artículo 3, la señora **Carvallo** propuso incorporar, luego del punto aparte, la expresión “siempre que esta información sea beneficiosa para su salud o la de sus familiares.”, para no confundir a las personas en consideración a que la información que se entrega es compleja.

El señor **Del Rio**, coordinador legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, consultó respecto de como se podría evaluar si, en el marco de un proceso de selección de personal o de exámenes por parte de los trabajadores, el examen genético arrojará como resultado que una persona tiene predisposición a una enfermedad relacionada a la actividad de la empresa, dependiendo de los años o de una condición ambiental el desarrollo de una posible enfermedad o incidir en ella.

Al respecto, la señora **Carvallo** señaló que toda persona sujeta a un estudio genético tiene que autorizar al laboratorio mediante un consentimiento informado. Con todo, si el examen de un trabajador arroja una predisposición hacía una enfermedad, el trabajador no puede ser despedido porque la ley lo protege al prohibir cualquier discriminación producto de un análisis genético.

Con posterioridad a dichas audiencias, la Comisión, en su sesión de **fecha 13 de diciembre** en curso, aprobó en general, y sin mayor debate el proyecto en Informe por **8 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor la Diputada señora **Sandoval**, doña Marcela; y los Diputados señores **Barros; Durán; Jiménez; Labbé; Labra; Saavedra; y Silber**).

V.- DISCUSIÓN PARTICULAR.

En sesión de **fecha 14 del mes en curso**, la Comisión discutió y votó en particular esta iniciativa legal, adoptándose respecto de su articulado los acuerdos siguientes:

“Artículo 1°.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de genes en que se evidencie una probabilidad de desarrollar un determinado tipo de incapacidad que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar si el trabajador posee en su genoma humano material genético que pueda desarrollar o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

Artículo 2°.- El trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores.

Artículo 3°.- Los establecimientos de salud y los laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada, con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos.

El trabajador siempre tendrá derecho a acceder a la información que arroje un examen genético.”.

-- La diputada señora Sepúlveda, y los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Labra, Sauerbaum y Silber, presentaron indicación para sustituir su texto por el siguiente:

“Artículo 1°.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.”

Artículo 2°.- El trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores. En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir el costo de los mismos. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.”

Artículo 3°.- Los establecimientos de salud y los laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la ley N° 20.584 y en el artículo 12 de la ley N° 20.120, sobre protección de la vida privada, con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos.

El trabajador siempre tendrá derecho a acceder a la información que arroje un examen genético.”.

-- Sometida a votación, sin mayor debate, fue aprobada por 11 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés; **Sauerbaum**, don Frank y **Silber**, don Gabriel.)

VI.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO QUE EL SENADO CALIFICÓ COMO NORMAS DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO.

A juicio del H. Senado, no existen en el proyecto normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales o que deban ser aprobadas por quórum calificado, criterio que la Comisión compartió.

VII.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, el proyecto en informe no requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda por no incidir sus normas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VIII.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS POR LA COMISIÓN.

No existen normas en tal situación.

IX.- ADICIONES Y ENMIENDAS INTRODUCIDAS POR LA COMISION.

La Comisión aprobó con las siguientes modificaciones el texto del proyecto aprobado por el H. Senado:

1) Reemplazó su artículo 1° por el siguiente:

“Artículo 1°.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.”

2) Introdujo las siguientes enmiendas en su artículo 2°:

a.- Agregó, luego de la frase “un examen genético”, la frase “de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 20.584,”

b.- Adicionó, luego del punto aparte que pasa a ser punto seguido, el siguiente párrafo:

“En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir el costo de los mismos. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.”

c.- Reemplazó, en el artículo 3°, la frase “en la ley N° 19.628,”, por “en la ley 20.584 y en el artículo 12 de ley 20.120,”

X.- TEXTO DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISION.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente el señor diputado informante, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.”

Artículo 2°.- El trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores. En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir el costo de los mismos. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.”

Artículo 3°.- Los establecimientos de salud y los laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la ley N° 20.584 y en el artículo 12 de la ley N° 20.120, sobre protección de la vida privada, con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos.

El trabajador siempre tendrá derecho a acceder a la información que arroje un examen genético.”.

SE DESIGNÓ COMO INFORMANTE AL DIPUTADO SEÑOR DURAN, DON EDUARDO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 14 de diciembre de 2021.

Acordado en sesiones de fechas 17 de agosto, 12 de octubre, 30 de noviembre y 13 y 14 de diciembre del año en curso, bajo la Presidencia del diputado señor **Silber**, don Gabriel, y con la asistencia de las Diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labbé**, don Cristián; **Labra**, don Amaro; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón, y **Sauerbaum**, don Frank.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión