

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE EVITAR LA VULNERACIÓN DE LA PROHIBICIÓN DE EXIGIR ANTECEDENTES ECONÓMICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES.

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Muñoz, doña Adriana; Valcarce, doña Ximena, y Vidal, doña Ximena, y de los Diputados señores Aguiló; Díaz; Leal; Ortiz, y Robles, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de evitar la vulneración de la prohibición de exigir antecedentes económicos para la contratación de trabajadores.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora Directora del Trabajo, Patricia Silva Menéndez; y el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

El proyecto que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social somete a vuestro conocimiento, y como señala la propia moción, apunta a generar una sanción específica a quienes hagan uso de informes comerciales para los efectos de decidir contratar o no a una determinada persona.

Asimismo, sus autores propusieron que dichas sanciones se doblaran si el infractor resultaba ser un organismo público, sin embargo, y como se verá más adelante, esa propuesta no prosperó.

El artículo 2° del Código del Trabajo, inciso séptimo, señala que “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.” Texto que fue incorporado a esa norma por la ley 19.812, en 2002, con el objeto de proteger la vida privada y favorecer la reinserción laboral de quienes, por los motivos más diversos, se encontraban, además de cesantes, morosos en sus obligaciones comerciales y/o financieras.

El escenario de crisis económica, con efectos en los índices de empleo, que fueron considerados en 2002 para los efectos de incorporar la prohibición señalada, poseen hoy, a juicio de los autores de la moción en informe, una extraordinaria vigencia. Muchas trabajadoras y trabajadores han perdido su fuente de ingresos, se han visto en la imposibilidad de cumplir sus obligaciones económicas, generándose un círculo vicioso que les impide reincorporarse a la fuerza laboral por sus informes comerciales, ya que a pesar de la prohibición legal del artículo 2° del Código del Trabajo, muchos empleadores, por si o por medio de terceros, hacen uso de la información financiera disponible en los bancos de datos comerciales para los efectos de discernir a quién contratar.

A juicio de los autores de la Moción, ello se debe a la ausencia de una sanción específica que desincentive esta práctica “contrae legem”.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que la idea matriz o fundamental del proyecto es perfeccionar la prohibición de considerar los antecedentes comerciales para los efectos de la contratación de trabajadoras y trabajadores, incorporando una sanción específica para el evento de su infracción.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en un artículo único permanente.

III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, los artículos del proyecto de ley en informe no requieren para su aprobación de quórum calificado ni son de rango orgánico constitucional.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión recibió a la señora Directora del Trabajo, Patricia Silva Menendez; y al asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa.

V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión el articulado del proyecto en informe no debe ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

VI.- DISCUSION GENERAL.

El proyecto en informe fue aprobado, en general, por vuestra Comisión en su sesión de fecha 18 de agosto del año en curso, con el voto favorable de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Aguiló; Jiménez, y Vallespin (en reemplazo del señor Lorenzini), en contra de los Diputados señores Bertolino y Melero, y la abstención del señor Salaberry.

El Ejecutivo expuso que es necesario previamente a abordar este tema, clarificar el sentido y alcance que hoy día presenta la aplicación de la norma contenida en el inciso séptimo del artículo 2° del Código del Trabajo. En primer término, acotó, se debe señalar que al incorporar una multa de carácter especial para una infracción en el Código del Trabajo, aquella se multiplica por dos o por tres dependiendo si se trata de empresas de más de un cierto número de trabajadores, por lo que si la intención de los autores es por esta vía, inhibir las conductas de discriminación, el objetivo se cumple a cabalidad.

En seguida, puntualizó, se debe considerar que la norma se aplica a procesos de admisión al empleo, en lo que se refiere a las ofertas del mismo, las que no pueden contener aspectos discriminatorios como edad o los antecedentes comerciales, entre otras exigencias. De esta forma, las posibilidades de fiscalizar por parte de la Dirección del Trabajo se limitan a verificar el cumplimiento de requisitos en la oferta de trabajo.

Un asunto totalmente diverso, es el que se relaciona con las acciones de discriminación dentro del empleo, al solicitar al trabajador antecedentes comerciales o bien discriminarlo por registrar un protesto o

anotaciones similares; en este caso, explicó, se amplía considerablemente la acción de la Dirección del Trabajo al constatar una infracción cometida con ocasión del contrato de trabajo y la relación laboral.

El problema de fondo consiste, continuó el Ejecutivo, en que al solicitar un currículum con el Rut del postulante, es enormemente fácil solicitar sus antecedentes comerciales, por lo que las conductas de discriminación no son fáciles de constatar.

Ahora bien, en otro orden de ideas, el Ejecutivo planteó sus dudas acerca de establecer como una falta de mayor gravedad los actos de discriminación referidos a postulantes a programas de empleo Municipales, ya que la naturaleza de esta protección es que se trata de derechos fundamentales de todo trabajador, independientemente de su condición o bien del empleo al que postulasen; dicho de otra forma no parece razonable que existan derechos fundamentales diferenciados dependiendo la clase de empleo al que se postula.

Sobre la base de los anterior, el Ejecutivo propuso concordar con los autores algunos perfeccionamientos para ser considerados por la Comisión. En lo principal, dichas observaciones se refieren a fortalecer el carácter inhibitorio de la norma propuesta estableciendo una presunción legal de responsabilidad por discriminación, en el caso de que se compruebe que el potencial empleador solicitó los antecedentes comerciales del postulante con ocasión del proceso de selección. Esta propuesta se complementa con la verificación de que la solicitud de antecedentes puede ser hecha por un tercero o bien por empresas que se dedican a procesos de selección de personal.

El Ejecutivo finalizó subrayando su acuerdo con la norma en discusión y recordando que las causas que por esta razón se ventilen en los tribunales de justicia, lo harán bajo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales introducido por la ley 20.087, sobre nueva judicatura laboral.

Por su parte, las señoras y señores Diputados manifestaron en general su posición favorable respecto del proyecto, compartiendo los objetivos señalados por sus autores, en cuanto en la práctica resulta de común ocurrencia que en los procesos de contratación de trabajadoras y trabajadores, los empleadores, por si o por intermedio de terceros, consulten los antecedentes comerciales de los postulantes, con la clara intención de seleccionar a quienes posean un buena conducta comercial y/o financiera, situación que genera una barrera imposible de salvar para quienes la situación de cesantía les impide cumplir con sus obligaciones económicas, aún cuando reconocieron algunos de ellos que poco efectivas son este tipo de legislaciones si no van acompañadas de mecanismos concretos y eficientes de cumplimiento.

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

Las opiniones disidentes al acuerdo adoptado en la votación en general, giraron en torno a la dificultad que importa controlar o comprobar el uso de la información comercial en los procesos de selección de personal, ya que si bien estos sistemas permiten conocer el historial de consultas, en la práctica los empleadores pueden acceder a ellos por medio de terceros ajenos a sus empresas, cuestión que generará –a juicio de ellos– una suerte de inaplicabilidad práctica de la norma propuesta.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el mismo 18 de agosto del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su texto:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el DFL N° 1, de 2002:

Agregase el siguiente inciso final en el artículo 2°:

"La infracción a lo dispuesto en el inciso séptimo de este artículo será sancionada con multa de veinte a cincuenta unidades tributarias mensuales. Si la infracción fuere cometida en planes de absorción de mano de obra, bolsas de trabajo u otras modalidades destinadas a morigerar la cesantía, administradas u operadas por municipalidades, la sanción se elevará al doble."

-- Indicación de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina, y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Aguiló; Jiménez y Vallespin, del siguiente tenor:

Para sustituir la oración que se ubica a continuación del punto seguido del inciso final propuesto para el artículo 2° del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Se presumirá la responsabilidad del empleador en la conducta de discriminación señalada, si directamente, a través de terceros, o bien mediante empresas que presten servicios de selección de personal o similares, son solicitados a los organismos que administren bases de datos personales de conformidad a la ley N° 19.628, las informaciones relativas a los datos comerciales del postulante a un empleo con ocasión del proceso de selección o contratación. Para que el afectado pueda acreditar que dicha información se solicitó, deberá hacer uso de las facultades y derechos que le otorga el inciso primero del artículo 12 de la norma legal citada."

-- Puesta en votación la indicación fue aprobada por cinco votos a favor y cuatro en contra.

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

No existen disposiciones en tal situación.

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

PROYECTO DE LEY:

Artículo único: Introdúcense la siguiente modificación en el Código del Trabajo, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002:

Agregase el siguiente inciso final en el artículo 2°:

"La infracción a lo dispuesto en el inciso séptimo de este artículo será sancionada con multa de veinte a cincuenta unidades tributarias mensuales. Se presumirá la responsabilidad del empleador en la conducta de discriminación señalada, si directamente, a través de terceros, o bien mediante empresas que presten servicios de selección de personal o similares, son solicitados a los organismos que administren bases de datos personales de conformidad a la ley 19.628, las informaciones relativas a los datos comerciales del postulante a un empleo con ocasión del proceso de selección o contratación. Para que el afectado pueda acreditar que dicha información se solicitó, deberá hacer uso de las facultades y derechos que le otorga el inciso primero del artículo 12 de la norma legal citada."

SE DESIGNÓ DIPUTADA INFORMANTE, A DOÑA ADRIANA MUÑOZ D'ALBORA.

SALA DE LA COMISIÓN, a 18 de agosto de 2009.

Acordado en sesiones de 4, 11 y 18 de agosto del presente año, con asistencia de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Jiménez; Vallespin (en reemplazo del señor Lorenzini); Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Recondo, y Salaberry.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado Secretario de la Comisión