



PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE MODIFICACIONES AL ESTATUTO ADMINISTRATIVO, Y ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE UTILIZAR CURRÍCULUM ANÓNIMOS PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL, EN LA FORMA QUE INDICA.

I. La discriminación laboral.

La doctrina laboral reconoce dos tipos de discriminaciones en materia laboral, a saber: directa e indirecta. La discriminación directa es *aquella que está vinculada a la diferencia de trato, relación o consideración, sin una situación que lo justifique, lesionando con dicho trato la dignidad y los derechos de una persona. En otras palabras, es la que ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable, de la que puede ser en una situación parecida*. Este tipo de discriminación directa puede adoptar a su vez dos formas: (i) la discriminación directa *abierta*, que ocurre cuando algún criterio de diferenciación prohibido sea el elemento explícito que motive condiciones laborales menos favorables al trabajador; y (ii) la discriminación directa *oculta* que es aquella que afecta a un trabajador cuando se vincula con ciertos atributos personales que sólo pueden ser cubiertos por ciertos trabajadores¹.

La discriminación indirecta, es aquella en que las *“normas, procedimientos y/o prácticas que parecen neutrales, afecta de manera desproporcional a los miembros de determinados colectivos, cuando se hace aplicación práctica de aquellas”*².

II. El ordenamiento jurídico ante la discriminación laboral.

-
- 1 [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97211.html#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20directa%20abierta%20se,para%20un%20trabajador\(a\).](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97211.html#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20directa%20abierta%20se,para%20un%20trabajador(a).)
 - 2 [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97211.html#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20directa%20abierta%20se,para%20un%20trabajador\(a\).](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-97211.html#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20directa%20abierta%20se,para%20un%20trabajador(a).)



La Organización Internacional del Trabajo ha definido a la discriminación como: *“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”*³. Por su parte, el artículo segundo de dicho convenio, señala: *Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.*

Por su parte, nuestro ordenamiento jurídico consagra en el artículo 19 N.º 2 la igualdad ante la ley y la prohibición de toda discriminación arbitraria, en el siguiente sentido:

“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 asegura a todas las personas:

“La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. 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”.

En cuanto al Código del Trabajo, sólo existe una disposición expresa referida a la prohibición de discriminación laboral. Dicha norma se encuentra comprendida en el artículo 2º.

“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. “Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. “En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias. “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 servicios”

3 Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y desocupación). Disponible en http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-87385_recurso_1.pdf



III. Formas que adopta la discriminación

La discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo. Así, en las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, podemos presenciar discriminación, a saber: estado previo a la constitución de la relación laboral (etapa pre-ocupacional); durante la relación laboral misma (etapa ocupacional) y; una vez extinguida la relación laboral (etapa post-ocupacional)⁴.

En la etapa pre-ocupacional, que es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo fuente de diversos problemas referidos a discriminación. En esta etapa, se produce generalmente, una discriminación que es compleja de fiscalizar y que se da en procesos de selección laboral, sea por razones de sexo, edad, por apariencia física, lugar de residencia, apellidos, educación, etc.

Una encuesta realizada por Chile21, en el año 2014, señala que un 37% de la muestra responde que ellos o alguien de su familia ha sido discriminado, siendo la situación más comunes, al relativa al acceso al trabajo (44%). Las fuentes de la discriminación para esta encuesta reside principalmente en las consideraciones socioeconómicas, donde se destacan como principales causales de discriminación: ser pobre, de bajos recursos (28%), la educación recibida (13%), no tener conocidos o “pitutos” (5%)⁵.

IV. Propuesta legislativa.

La propuesta legislativa en esta materia, dice relación con la implementación de un sistema de selección anónimo, que garantice que la selección sea en base a elementos de mérito y cualificación para un determinado cargo, y no en base a consideraciones socioeconómicas, etarias, de género, u otras formas que adopta la discriminación en nuestro país.

4 José Francisco Castro Castro, Discriminación en las relaciones laborales, Dirección del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

5 <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y>



Lo anterior, especialmente considerando que el sistema de curriculum anónimo ha sido implementado en países como Holanda, quienes han debido dar respuesta a la alta discriminación que afectaba a las minorías étnicas. En este sentido, desde el año 2017, los curriculum “tachan” el nombre y nacionalidad de quien busca trabajo.

Los diputados suscribientes de este proyecto de ley, creemos que este es un paso en la dirección correcta para poner fin a prácticas discriminatorias que cuesta mucho fiscalizar, pero que sabemos se cometen constantemente, en desmedro del mérito y la cualificación laboral.

V. Proyecto de ley.

Artículo único: Agréguese un nuevo inciso final dentro del artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.834, sobre estatuto administrativo, conforme al siguiente texto:

“En los procesos de selección de funcionarios, la administración deberá establecer procedimientos de selección que garanticen el anonimato del postulante, hasta el momento de las entrevistas personales; a fin de evitar discriminación vinculada a condiciones que no se condigan con la capacidad o idoneidad del postulante.”





FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. NINO BALTOLU R.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. IVAN NORAMBUENA F.




FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. SERGIO BOBADILLA M.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. ENRIQUE VAN RYSELBERGHE H.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. SERGIO GAHONA S.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. JUAN FUENZALIDA C.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. NICOLÁS NÓMAN G.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. GUILLERMO RAMÍREZ D.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. GUSTAVO SANHUEZA D.



FIRMAO DIGITALMENTE:
H.D. CRISTHIAN MOREIRA B.

