

# BOLETÍN LABORAL

ENERO 2023

Dirección del Trabajo emite dictamen sobre discriminación en las ofertas de empleo

Vence plazo comunicación electrónica Ley 21.015 (incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral)



El pasado 4 de enero de 2023, La Dirección del Trabajo emitió el Dictamen Ordinario N°8 sobre “Discriminación en ofertas de empleo”. A continuación compartiremos los aspectos más relevantes.

## CONTEXTO

Una persona señala haber sido objeto de discriminación, debido a que las empresas que indica, **le niegan el trabajo por no tener pase de movilidad**, señala que la vacuna le provoca efectos adversos a su salud, razón por la cual ha estado trabajado con exámenes PCR en otras empresas.

- a. **Son actos de discriminación:** Las distinciones, exclusiones o preferencias basados en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicalización, religión, opinión política, 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. Las diferencias y exclusiones basadas en calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. (art. 2 inciso 3 y siguientes Código del Trabajo).
- b. **Condicionar contratación de trabajadores:** Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales, ni exigir para dicho fin declaración o certificado alguno. **Se exceptúan** sólo los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como: gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, estén dotados a lo menos de facultades generales de administración, **asimismo se exceptúan** trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.



- c. **Condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora por haber padecido cáncer:** Ningún empleador podrá condicionar la 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.
- d. **Catálogo de situaciones son referenciales:** La doctrina de la dirección del Trabajo contenida en el Dictamen N° 2660/0033 de 18 julio de 2014, establece que la incorporación en nuestra legislación de un catálogo de situaciones respecto de las cuales toda diferenciación resulta discriminatoria **no puede agotarse en una fórmula cerrada**, impidiendo la calificación de discriminación de otras desigualdades de trato que no obedezcan necesariamente a la enumeración legal.

## FINALMENTE...

Finalmente, a modo de conclusión al revisar el caso en contexto, la Dirección del Trabajo señala que:

- Es una vulneración al derecho fundamental a la no discriminación en el ámbito laboral, toda oferta que contenga algún elemento de exclusión, preferencia o que condicionen de algún modo la contratación en base a alguno de los criterios de discriminación, que a modo de ejemplo, contiene el artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo.
- Los hechos descritos, debe ser denunciados ante la Inspección del Trabajo respectiva.



## COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL.

El 31 de enero de 2023 vence el plazo para realizar la comunicación electrónica que la Ley 21.015 (Ley de inclusión laboral) impone a los empleadores que cuenten con 100 o más colaboradores.

### COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA

Es un proceso que deben realizar anualmente, en el mes de enero, los empleadores que cuenten con una dotación superior a 100 personas, que consiste en informar a la Dirección del Trabajo el número de trabajadores con discapacidad que tuvo la empresa durante el año anterior, y, en caso de que no lleguen a ser el 1% del total, argumentar la ejecución de medidas alternativas.

- a. **¿Qué se debe informar?:** Todas las empresas de 100 o más trabajadores deben entregar la información que acredite que reservaron un 1% de su planta de empleados a personas con discapacidad.
- b. **Medidas alternativas de cumplimiento:** Si la empresa efectuó medidas alternativas de cumplimiento debe informar la razón invocada para no cumplir directamente (La Dirección del Trabajo podrá solicitar antecedentes que confirmen que la empresa cuenta con razones fundadas para no cumplir total o parcialmente con el 1% de trabajadores con discapacidad.)



**c. Medida alternativa efectuada:** Es decir, se debe señalar si la empresa optó por la tercerización de servicios o donación a organizaciones sociales.

**d. Políticas de inclusión:** De acuerdo a la ley 21.275, que modifica el Código del Trabajo, incorporando el artículo 157 Quáter al Código del Trabajo, el que dispone:

*“Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa”.*

En este marco, de la comunicación anual electrónica la empresa deberá presentar un documento que detalle la/s política/s de Inclusión promovida/s por la empresa.





## CONTÁCTENOS

**MARCELO DONATUCCI**  
MANAGING PARTNER  
mdonatucci@bdo.cl

**CAROLINA CASANOVA**  
GERENTE PAYROLL BSO  
carolina.casanova@bdo.cl

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactado en términos generales y debe ser considerado, interpretado y asumido únicamente como una referencia general. No puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas. Usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Auditores & Consultores Ltda., para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Auditores & Consultores Ltda., sus socios, directores, gerentes y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o documento o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores & Consultores Ltda., una sociedad chilena de responsabilidad limitada, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright ©2023 BDO Auditores & Consultores Ltda.

Queda prohibida su reproducción o copia parcial o total del contenido sin nuestro pleno consentimiento.