



ORD. N° 0384 / 05

MAT.: Niega lugar a la reconsideración del dictamen N°3712/39, de 25.09.2013, por encontrarse ajustado a derecho.

ANT.: 1) Instrucciones de 09.01.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 10.12.2013, de Sra. Directora del Trabajo.
3) Pase N°1990, de 07.11.2013, de Jefa de Gabinete de Sra. Directora del Trabajo.
4) Presentación de 04.11.2013, de Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios.

FUENTES:

Constitución Política de la República, artículos 1º, 5 inciso 2º y 19 N° 16 y N° 26, Ley N° 20.575, artículo 1º inciso 3º y 5º, Código del Trabajo, artículo 2º, incisos 3º, 4º, 5º, 6º y 7º y artículo 506.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°3712/39, de 25.09.2013.

SANTIAGO, 29 ENE 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JOSÉ LUIS ORTEGA
PRESIDENTE
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS Y FEDERACIONES DE
TRABAJADORES DEL COMERCIO Y SERVICIOS
VALENTIN LETELIER N°1373, OFICINA 604
SANTIAGO/

Mediante la presentación de antecedente 4), han solicitado a esta Dirección la reconsideración del dictamen N°3712/39, de 25.09.2013, que fijó el sentido y alcance de las normas de la ley N°20.575, en relación a lo dispuesto en el inciso 7º del artículo 2º del Código del Trabajo, resolviendo que: "1-. La entrada en vigencia del inciso 3º del artículo 1º de la Ley 20.575, no ha modificado el inciso 7º del artículo 2º del Código del Trabajo, por cuanto el legislador no lo ha señalado así expresamente, ni se dan los supuestos para establecer una derogación tácita del mismo precepto. 2-. En virtud de lo dispuesto en las normas legales examinadas en el presente informe, se encuentra prohibido realizar ofertas de trabajo o incorporar a las etapas de selección de personal la exigencia de acreditar la situación comercial de los postulantes. 3-. Asimismo, se encuentra prohibido constitucionalmente y por tratados internacionales, condicionar la permanencia en el empleo a las mismas exigencias señaladas en los números anteriores".

La reconsideración solicitada se fundamenta específicamente en que, en opinión de los recurrentes, el dictamen citado no habría interpretado correctamente el sentido y alcance de las disposiciones de la ley N° 20.575, por cuanto –a su juicio-, dicho cuerpo legal habría derogado tácitamente el inciso 7° del artículo 2°, del Código del Trabajo por ser dicha disposición legal contraria a una ley especial y posterior que *“regula precisamente quienes pueden/no pueden exigir y utilizar la información relativa a datos personales de las personas, o bien por haberse eliminado uno de los supuestos sobre los que recaía la autorización para discriminar en la contratación de personal (ausencia de obligaciones que puedan ser comunicadas)”*, conclusión contraria a la que se expresa en el pronunciamiento que por esta vía se impugna.

Al respecto, cúpleme manifestar a Uds., que los argumentos y consideraciones hechos valer en la presentación que nos ocupa fueron debidamente ponderados y analizados al emitir el pronunciamiento impugnado, por lo cual no constituyen nuevos antecedentes que permitan variar la conclusión a la que en él se arriba, la cual se ajusta plenamente a la normativa vigente que regula la materia.

En efecto, dicho pronunciamiento hace presente que el artículo 1° de la ley N° 20.575 viene a reiterar la prohibición de uso de los antecedentes comerciales en los procesos de selección de personal contenida en el artículo 2°, inciso 7° del Código del Trabajo, cuyo texto dispone:

“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.”

Como ya se indicara en el dictamen impugnado, la prohibición de uso de antecedentes comerciales para condicionar una relación laboral ya existía en la normativa legal vigente, por lo que es dable concluir que el objetivo de la Ley N° 20.575 no fue innovar en esta materia, sino, más bien, reforzar el principio de finalidad en el tratamiento de datos personales, agregando dos nuevas esferas de protección que el legislador ha estimado muy relevantes, esto es, salud y educación.

A mayor abundamiento, es dable indicar que si bien de la historia fidedigna de la Ley N° 20.575 -Primer Informe de la Comisión de Economía, Cámara de Diputados, página 65-, aparece, en lo pertinente, que: *“La iniciativa se estructura en seis títulos autónomos y modifica además la ley N°19.628, la Ley General de Bancos y el Código del Trabajo”*, durante el extenso proceso de tramitación de dicho cuerpo legal, no se volvió a abordar una modificación al Código del Trabajo, optando el legislador por dictar un cuerpo normativo nuevo y autónomo, con fines particulares.

Lo señalado, viene a confirmar que el legislador no tuvo la intención de modificar las normas del Código del Trabajo, manteniéndose así plenamente vigente el inciso 7° del artículo 2°, de dicho cuerpo legal.

Finalmente, es necesario hacer presente que a las mismas conclusiones vertidas en los párrafos que anteceden, arribó la Contraloría General de la República, a través de dictamen N°78360, de 29.11.2013, al pronunciarse respecto de una solicitud de reconsideración de su dictamen N°45.145, de 25.07.2012, cuyo texto, en lo que a este oficio importa, señala:

En síntesis, el aludido dictamen precisa que el artículo 2°, inciso séptimo, del Código del Trabajo, si bien previene 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, exceptúa de tal prohibición tratándose de los trabajadores que, en lo que interesa, tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza, situación en la que se encuentran las personas que desarrollan actividades inherentes a la seguridad privada, dado que éstas al involucrar la protección y seguridad de bienes, al tenor del artículo 1° del decreto ley N° 3.607, de 1981, están comprendidas en la excepción contenida en aquella disposición legal, por las consideraciones que en el referido precedente jurisprudencial se expresan.

Así, se advierte que el recién indicado precepto laboral - en concordancia con el inciso quinto de la misma norma, que prohíbe las exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación-, para los efectos de la selección de las personas que intentan desempeñarse en labores que conllevan tener a cargo, entre otras tareas, la custodia de valores de cualquier naturaleza, admite considerar la insolvencia económica.”

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que se niega lugar a la reconsideración del dictamen N°3712/39, de 25.09.2013, por encontrarse plenamente ajustado a derecho.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/RCG

Distribución:

- Jurídico – Partes - Control
- Boletín
- Dpto. D.T.
- Subdirectora
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo