

CONDICIONES DE ACCESO A EMPLEO NO DISCRIMINATORIO

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PERSONAS



GOBIERNO REGIONAL
METROPOLITANO DE
SANTIAGO

CONDICIONES DE ACCESO A EMPLEO NO DISCRIMINATORIO

El Departamento Gestión de Personas, en el marco del Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales, durante el año 2016 se encuentra realizando acciones de difusión, de distintas materias de interés para el Gobierno Regional Metropolitano.

En esta oportunidad abordaremos condiciones de “Acceso al Empleo no Discriminatorio”

DEFINICIONES GENERALES

Primero debemos saber que es discriminación: La discriminación es el acto de agrupar a los seres humanos según algún criterio que lleva a una forma de relacionarse socialmente. Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales.

Qué señala nuestra Constitución en relación a la Discriminación: La Constitución de la República en su artículo 1º de la Norma Fundamental, en su inciso primero dispone: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"; y el artículo 19 NÚMERO 2º que señala: "La constitución asegura a todas las personas: La igualdad ante la ley".

Además, en el mismo artículo 19 N°16, en su inciso tercero, dispone: "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".

Que señala el Código del Trabajo: El artículo 2º, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y cuarto que expresan que "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, 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. Y con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación", respectivamente.

Condiciones Discriminatorias ante una oferta de empleo: Las ofertas de empleo formuladas a través de medios de comunicación, sean éstos escritos o los realizados vía internet, incurrirían en infracción si los avisos contuvieran exigencias discriminatorias, toda vez que condicionarían la postulación y posterior contratación a la ausencia o presencia, según el caso, a condiciones o cualidades expresamente calificadas de discriminatorias por el ordenamiento jurídico o, en otros casos, de condiciones o cualidades que, sin ser discriminatorias, no dicen relación directa y esencial con el empleo ofrecido. Así pueden mencionarse las siguientes, sin que tal enumeración sea taxativa:

- ✓ Acreditación de antecedentes penales o comerciales;
- ✓ Apariencia física y buena presencia;
- ✓ Ausencia de enfermedades o de una determinada condición física;
- ✓ Fotografía en currículum vitae;
- ✓ Nacionalidad determinada;

- ✓ Edad mínima o máxima;
- ✓ Sexo determinado;
- ✓ Estado civil determinado;
- ✓ Nivel de experiencia establecido en la medida que no sea una exigencia determinante, esencial y directa de la calificación o capacidad personal necesaria para el puesto de trabajo específico;
- ✓ Exigencia de herramientas de trabajo (celular, vehículo propio, etc.); y,
- ✓ Exigencia de cartera de clientes.

Condiciones que se deben considerar en un empleo No discriminatorio: Lo único que se puede exigir para postular a un trabajo según la Ley es "**distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado**". Es decir, las especialidades técnicas de cada persona sí pueden ser requisito para optar a un empleo.

La igualdad establecida en la Carta Fundamental efectúa un reconocimiento expreso de la dignidad humana, en estrecha relación con la libertad, por lo que la solicitud de ciertos requisitos o preferencia arbitraria por parte del empleador son actos de discriminación.

La Constitución Política de la República, en su artículo 19° N°16, inciso 3°, prohíbe cualquier 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.

El Gobierno Regional Metropolitano y el Departamento de Gestión de Personas preocupado de llevar a cabo lo estipulado en la Ley, se apegan a las normas al momento de efectuar un llamado a concurso por las vías correspondientes considerando el acceso al empleo No Discriminatorio.