



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 4819 (1044) 2014

3208

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 29.07.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes de Derecho.
2) Pase N° 54, de 26.06.2014, de Jefa de Unidad de Defensa Judicial, Derechos Fundamentales y Coordinación Jurídica, recibido el 01.07.2014.
3) Memo N° 47, de 27.05.2014, de Jefe Departamento de Inspección.
4) Pase N° 48, de 16.05.02014, de Jefe Departamento Jurídico.
5) Pase N° 47, de 16.05.2014, de Jefe Departamento Jurídico.
6) Presentación de 30.04.2014, de don Marco Becerra Silva, Director de Gestión Pública, Corporación Chilena de Prevención del SIDA.

SANTIAGO,

20 AGO 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : MARCO BECERRA SILVA
DIRECTOR DE GESTIÓN PÚBLICA
CORPORACIÓN CHILENA DE PREVENCIÓN DEL SIDA
SAN IGNACIO N° 165
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 6), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección respecto de la aplicación de la ley N° 19.779, que Establece Normas Relativas al Virus de Inmuno Deficiencia Humana y Crea Bonificación Fiscal para Enfermedades Catastróficas, en especial en lo referido a las sanciones y procedimientos aplicados por esta Dirección a la transgresión de la norma contenida en el artículo 7° de dicha ley.

Asimismo, se ha requerido un pronunciamiento en relación a la aplicación, puesta en práctica y seguimiento que ha realizado este Servicio de la Recomendación N° 200, sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, de 17.06.2010, de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., en forma previa, que el artículo 7° de la ley N° 19.779, de 14.12.2001, que establece Normas Relativas al Virus de Inmuno Deficiencia Humana y Crea Bonificación Fiscal para Enfermedades Catastróficas, en su inciso 1° y 2°, dispone:

“No podrá condicionarse la contratación de trabajadores, tanto en el sector público como privado, ni la permanencia o renovación de sus empleos, ni su promoción, a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del virus de inmunodeficiencia humana, como tampoco exigir para dichos fines la realización del mencionado examen.

Sin perjuicio de ello, respecto del personal regido por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional, por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1968, del Ministerio del Interior, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto supremo N° 412, de 1992, del Ministerio de Defensa Nacional y por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, se estará a lo que dispongan los reglamentos respectivos para el ingreso a las instituciones. Sin embargo, la permanencia en el servicio, la renovación de los empleos y la promoción, no podrán ser condicionadas a los resultados del examen”.

De la disposición legal precitada, se colige que la contratación de trabajadores tanto del sector público y privado, como la permanencia o renovación de sus empleos, y su promoción, no podrán estar condicionadas al resultado del examen de Inmuno Deficiencia Humana, ni se podrá exigir la realización de tal examen para dichos fines, salvo los casos de excepción contemplados en el inciso 2° de la citada disposición normativa.

De esta manera, *“nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a la cuales nuestro país debe obligado cumplimiento, en particular a lo prevenido en el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación, de 1958, de la OIT y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998, instrumento éste que considera el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental”.* Así, lo

ha sostenido esta Dirección en dictámenes N° 3704/134 y 2660/033, de 11.08.2004 y 18.07.2014, respectivamente.

Precisado lo anterior, cabe señalar que conforme a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, a la fecha, no se registran sanciones aplicadas por transgresión al artículo 7° de la referida ley N° 19.779.

Asimismo, atendido los procedimientos actualmente vigentes, este Servicio no dispone de antecedentes que permitan determinar el número de denuncias ingresadas por vulneración del derecho a la no discriminación, específicamente por presencia del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), por cuanto no existe en la plataforma informática de este Servicio la opción que permita aislar el número de denuncias por tal motivo, sino que éstas se ingresan en forma genérica por vulneración del derecho a la no discriminación.

En este sentido, en la tabla que se adjunta, se detalla el número de denuncias acogidas por actos discriminatorios correspondientes al período 2012-2014, con indicación del tipo de resultado una vez efectuada la etapa de mediación.

N° DENUNCIAS POR VULNERACIÓN Dº A NO DISCRIMINACIÓN PERÍODO 2010 A 2014		
AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014 (Enero a Abril)
157	171	35

N° DENUNCIAS CONSTATADAS POR VULNERACIÓN Dº A NO DISCRIMINACIÓN PERÍODO 2010 A 2014		
AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014 (Enero a Abril)
31	24	11

N° DENUNCIAS NO CONSTATADAS POR VULNERACIÓN Dº A NO DISCRIMINACIÓN PERÍODO 2010 A 2014		
AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014 (Enero a Abril)
126	147	24

N° DENUNCIAS CONSTATADAS FINALIZADAS PERÍODO 2010 A 2014					
AÑO 2012		AÑO 2013		AÑO 2014 (Enero a Abril)	
Sin acuerdo	Con acuerdo	Sin acuerdo	Con acuerdo	Sin acuerdo	Con Acuerdo
8	23	13	11	0	11

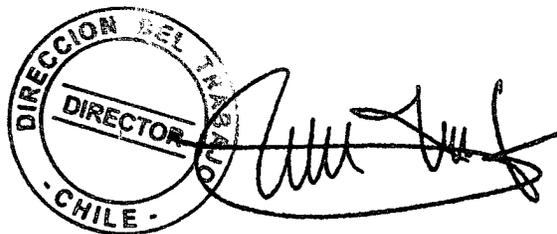
A su vez, cabe informar que durante enero de 2013, en el marco de un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, se solicitó la colaboración de esta Dirección, con el fin de incluir en los procesos de fiscalización una encuesta de cinco preguntas relacionadas con las medidas de prevención, relativas al Virus de Inmunodeficiencia Humana, adoptadas por

empresas del sector transporte y minería, encuesta que se efectuó entre los meses de enero y marzo de 2013 y, en cuyo caso, la participación de esta Dirección se limitó solo a su ejecución.

Ahora bien, con el fin de fortalecer el compromiso impulsado por la Presidenta de la República en materia de igualdad y no discriminación laboral, esta Dirección ha dispuesto la implementación de medidas tendientes a proteger los derechos fundamentales de todos los trabajadores, entre ellos, el de no discriminación por orientación sexual o por presencia del virus de Inmuno Deficiencia Humana.

Así las cosas, este Servicio se ha comprometido a elaborar un instructivo dirigido a todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo y, a capacitar a funcionarios de esta Institución, especialmente en relación a la atención de público y, en la Investigación de denuncias por vulneración de derechos fundamentales, medidas, que por cierto, guardan directa relación con la aplicación y cumplimiento de la normativa laboral actualmente vigente.

Saluda atentamente a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCO/SOG/ACC
Distribución:
• Jurídico -Partes -Control