

INFORME N° 58/2020

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : **03 de septiembre de 2020**
REF. : **Ley N° 21.248 publicada en el Diario Oficial de 2 de septiembre de 2020.**

“Crea Ley Nacional del Cáncer, que rinde Homenaje Póstumo al Doctor Claudio Mora.”

En el Diario Oficial de ayer 2 de septiembre de 2020, se publicó la ley N° 21.248 que Crea Ley Nacional del Cáncer, la que se acompaña.

La referida ley en su artículo 2° establece los Principios que inspiran su dictación, destacando entre otros, el de Protección de datos personales, estableciendo en a la letra b), lo siguiente:

“b) Protección de datos personales: en la elaboración del Plan Nacional del Cáncer y de todas las iniciativas que de él deriven, el Ministerio de Salud, así como la Comisión Nacional del Cáncer y cualquier otra persona que en este contexto tenga acceso a datos personales de terceros, deberán guardar secreto y mantener la confidencialidad de los mismos, debiendo abstenerse de utilizar dicha información con una finalidad distinta a la prevista conforme a esta ley, dando estricto cumplimiento a la normativa sobre protección de datos establecida en la ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada, y en la ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública.

La norma antes transcrita impone la obligación a cualquier persona que tenga acceso a datos personales de terceros, que en el ámbito laboral puede ser empleador o el personal del área de recursos humanos de la empresa que manejan datos privados de los trabajadores, de guardar secreto y confidencialidad de los mismos, debiendo abstenerse de utilizar dicha información con una finalidad distinta a la prevista en la ley N° 21.248, y cumpliendo la normativa sobre protección de la vida privada y acceso a la información, consignada en los cuerpos legales que dicho precepto establece

Por su parte, el I Título IV de la ley en referencia, introduce modificaciones al Código del Trabajo, en el sentido que a continuación se indica:

a) Modificación al artículo 2° del Código del Trabajo.

Se incorpora a dicho artículo un nuevo inciso octavo, del siguiente tenor:

“Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.”.

El artículo 2° del Código del Trabajo contiene el “Principio de No Discriminación” estableciendo que el empleador no debe efectuar distinciones, exclusiones o preferencias basadas en los motivos que el inciso 4° establece, ya sea para los efectos de contratar, para la permanencia en el empleo o renovación del contrato o, en general, considerar para ello, cualquier otra situación discriminatoria que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o su ocupación.

Esta ley agrega un nuevo motivo de discriminación que prohíbe al empleador a condicionar el empleo, o la permanencia en éste o su movilidad, respecto del trabajador que **padezca o no cáncer, estándole prohibido exigir, para dichos fines, certificado o examen alguno.**

b) Artículo 489 bis del Código del Trabajo

Se incorpora al Código del Trabajo un nuevo artículo, signado 489 bis, el cual establece:

“El despido de un trabajador, declarado como discriminatorio por basarse en el padecimiento de cáncer, será siempre considerado grave para los efectos de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior.”

En relación con este nuevo artículo cabe tener presente que el artículo 489 anterior, es decir el 489 del Código del Trabajo, regula el despido con vulneración de derechos fundamentales, cuyo inciso cuarto, establece que si el despido es declarado por el juez como **discriminatorio**, por haber infringido el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, cuando se basa en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, **y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada**, el trabajador podrá optar entre la **reincorporación al trabajo o bien por las indemnizaciones que se establecen el inciso tercero de dicho precepto.**

Las indemnizaciones aludidas en reemplazo de la reincorporación al trabajo, son la sustitutiva del aviso previo, la de por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, con el correspondiente recargo del artículo 168 del mismo Código, según hubiese sido la causal aplicada, y, además, una indemnización que fijará el juez de la causa que no podrá ser inferior a **seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.**

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

Ahora bien, el nuevo artículo 489 bis del Código del Trabajo, desde ya califica **de grave** el despido declarado discriminatorio por el juez, cuando la terminación del contrato se basó en el padecimiento de cáncer por el trabajador despedido, de manera tal, que tendrá derecho a la opción de requerir ya sea la reincorporación al trabajo o el pago de las indemnizaciones indicadas al final del párrafo anterior.

Finalmente, conforme al artículo primero transitorio, las nuevas disposiciones de la ley N° 21.248 entran a regir en el plazo de un mes contado a partir del 2 de septiembre del año en curso.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.