INFORME Nº 30/2025

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : **24 de julio de 2025**

REF : **Dictamen N°495/19 de 23 de julio de 2025, Dirección del Trabajo.**

1) *"El condicionamiento de la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, así como la exigencia para dichos fines de un certificado o examen, constituye un comportamiento ilícito para el empleador que atenta contra el derecho a no discriminación laboral."*

2) *En particular, el empleador se encuentra impedido de condicionar el cambio de labores o funciones del trabajador o de la trabajadora al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dicho efecto certificado o examen alguno.*

La Dirección del Trabajo del Trabajo con fecha 23 de julio del año en curso, emitió el dictamen N° 495/19, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia, relativo a la modificación introducida al artículo 2° del Código del Trabajo, inciso octavo, que fue intercalado por la ley N° 21.258, y que es del tenor siguiente:

"*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 no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno".*

Al respecto cabe hacer presente que el artículo 2° del Código del Trabajo, inciso tercero establece que: *Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación"* , agregando, el inciso cuarto, que *"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."*

Se agrega, a través de la ley N° 21.258, un nuevo acto de discriminación señalando que el empleador "*no puede condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia o renovación del contrato, como, asimismo, su promoción en su empleo, el hecho de tener o haber padecido de cáncer prohibiendo solicitar para tales fines certificado o examen* alguno", acorde con lo consignado el inciso octavo del artículo 2 del Código del Trabajo.

El dictamen en análisis interpretando dicho inciso, señala que "….este *derecho puede ejercerse no solo respecto de conductas ligadas al acceso al empleo — como en el caso de las ofertas de trabajo y la selección de personal -, sino que también de aquellas referidas al desarrollo de la relación de trabajo propiamente tal, las condiciones en que se desenvuelve - y al término de la misma."*

Se agrega que:" *Armonizando los conceptos que anteceden es dable sostener que la expresión "movilidad" utilizada en el nuevo inciso octavo del artículo 2° en análisis, significa la capacidad de moverse por voluntad propia o ajena. Aplicando dicho concepto al ámbito laboral, es dable concluir que dicha expresión alude a la posibilidad del trabajador o de la trabajadora de cambiar de labores o funciones en aquellos casos que no implican un ascenso laboral, pues en la disposición que se analiza le antecede la expresión "la promoción", lo que permite concluir que el legislador considera como una hipótesis específica aquella por la cual no puede condicionarse la promoción en el empleo por el hecho de no padecer o no haber padecido cáncer."*

Se concluye, en relación a la "movilidad del empleo", respecto de una persona que padece o ha padecido de cáncer, lo siguiente:

"*Por consiguiente, es dable concluir que la prohibición contemplada en el inciso octavo del artículo 2° del Código del Trabajo implica, en el caso de la movilidad en el empleo, que el empleador se encuentra impedido de condicionar el cambio de labores o funciones del trabajador o de la trabajadora al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dicho efecto certificado o examen alguno*."

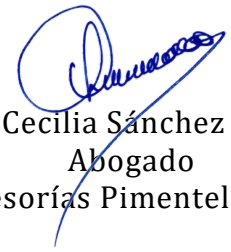
Para mayor ilustración, se adjunta texto íntegro del dictamen N° 495/19 de 23 de julio de 2025, Dirección del Trabajo.

Comentarios:

Sin perjuicio de compartir la interpretación que hace el dictamen sobre el inciso octavo del artículo 2° del Código del Trabajo, por lo que en la situación que contempla dicho precepto, debe tenerse presente el deber de seguridad del empleador contemplado en el artículo 184 del mismo Código, conforme al cual

debe cuidar eficazmente la vida y salud del trabajador, lo que implica que, en virtud de las condiciones de salud del trabajador que padece o ha padecido de cáncer, se debe modificar o cambiar las funciones del trabajador, para lo cual, conforme a las normas vigentes, se recomienda hacer un estudio o evaluación del puesto de trabajo.

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



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.