

El principio de no discriminación en los procesos de Reclutamiento y Selección en Chile

The principle of non-discrimination in the Recruitment and Selection processes in Chile

DIEGO DURAN-TOLEDO

Universidad Autónoma de Chile, Chile

diego.duran@uautonoma.cl

RESUMEN

El presente artículo de reflexión tiene como objetivo conocer a nivel general el estado actual en Chile, tanto en el sector público y privado, sobre la aplicación y respeto del principio de no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de estos sectores. La finalidad es realizar un análisis sobre aquellos elementos que permiten o dificultan que se garantice este principio, así como estudiar los avances que se han generado en esta materia durante las últimas décadas, en una materia tan importante para la gestión de personas en el siglo XXI como es la elección en el puesto de trabajo de los mejores profesionales para el desempeño de sus funciones, acabando con prácticas discriminatorias que a la larga traen consigo efectos nocivos sobre el desempeño de la organización.

Palabras claves: Legislación laboral, discriminación laboral, transparencia, igualdad de oportunidades y reclutamiento y selección.

ABSTRACT

The objective of this article for reflection is to know at a general level the current state of Chile, both in the public and private sectors, on the application and respect of the Principle of non-discrimination in the Recruitment and Selection processes of these institutions, with the purpose of carrying out an analysis on those elements that allow or hinder the guarantee of this principle, as well as studying the advances that have been generated in this matter during the last decades, in a matter so important for tmanagement of people in the century XXI, which is the choice of the best professionals for the performance of their functions, ending discriminatory practices that in the long run have harmful effects on the performance of the organization.

Keywords: Labor legislation, labor discrimination, transparency, equal opportunities and recruitment and selection.

1. Introducción

Las condiciones laborales que experimentan los trabajadores de nuestro país en estos últimos años han sido efecto directo de la constante y necesaria evolución que experimenta la sociedad, donde cada vez más se ha dado importancia al sentido de igualdad entre los ciudadanos, cuya expresión en materia social, política y económica, también se ha visto reflejada en materias de condiciones laborales.

La evolución de los derechos laborales para los trabajadores chilenos ha tenido grandes repercusiones para la seguridad y bienestar de éstos, lo cual se refleja en las transformaciones de las condiciones de bienestar laboral, que ha mejorado sustancialmente desde el siglo XIX. Por ejemplo, tal como lo ha relatado la novela del célebre autor nacional, Baldomero Lillo, llamada *Subterra*, donde mostraba la existencia de trabajadores que desarrollaban sus labores en las minas de carbón, muchos de los cuales podían ser susceptibles de sufrir gravísimos accidentes que terminaban sus vidas o en su defecto podrían sufrir enfermedades profesionales crónicas a raíz de las precarias condiciones laborales en que desarrollaban su trabajo. Esto difiere en gran medida con las condiciones que actualmente tienen tanto la mayoría de los trabajadores del sector minero, así como de otras ocupaciones, ya que el cuidado por el empleado por parte de las organizaciones ha sido puesto como un elemento prioritario durante las últimas décadas, generando una mejora sustancial en las condiciones de empleos, otorgando gran importancia al bienestar de las personas y reconociendo que es primordial trabajar en ambientes seguros donde se resguarde la salud física y mental de cada uno de los trabajadores. También se han reconocido a partir del siglo anterior, una progresión en la creación de legislaciones que propugnaran mayores derechos laborales para las personas.

En este sentido, la legislación chilena, junto con preocuparse de las condiciones laborales, también se ha esforzado por resguardar una mayor cantidad de derechos a los trabajadores, dentro de los que se contempla, el derecho a la libertad de cada uno de los trabajadores, a huelga, sindicalización y no discriminación laboral, consagrados en la Constitución Política de la República de 1980 y en el Código del Trabajo de 1931, con las consecuentes modificaciones legales que han sufrido estos cuerpos normativos a la fecha (Gamonal y Palomo, 2008).

De acuerdo a lo establecido en el artículo 16° de la Constitución chilena, es necesario llevar a la práctica una serie de medidas que busquen regular las prácticas de reclutamiento y selección al interior de las organizaciones, propendiendo al cumplimiento de la obligación de no discriminación de las personas que postulan a un lugar de trabajo, así como a mantener este principio una vez que las personas están en las organizaciones (SCHIPTO, 2016).

Frente a esta necesidad, las organizaciones del sector público han debido implementar prácticas que busquen dar cumplimiento a lo establecido en la Ley, para lo cual han diseñado políticas de buenas prácticas laborales que busquen resguardar dichos puntos. Sin embargo en el sector privado estas prácticas aún no se encuentran reguladas, por lo que existen altas probabilidades de que las personas vean vulnerado este derecho en esas instituciones (Servicio civil, 2013).

Lo anterior, se hace patente en múltiples elementos como por ejemplo la precarización y estabilidad en el empleo.

Según la OCDE (2015), Chile tiene la mayor proporción de trabajadores temporales, con un 30% (el promedio de la OCDE se sitúa bajo el 15%) y que, frecuentemente, los trabajadores

pasan de un contrato de este tipo a otro con las mismas características.

Además, el organismo dirige su mirada hacia el nivel de informalidad, traducido como la proporción de trabajadores entre 15 y 64 años que no cotizan en el sistema de pensiones. En 2011, el país exhibía un 30,3%.

Dicho informe también señala, que existen serias dificultades para los más jóvenes de insertarse en el mercado laboral, ya que “la falta de competencias orientadas específicamente a las necesidades del mercado, los bajos niveles de competencias generales, la ausencia de programas que entreguen experiencia laboral y la baja cobertura de incentivos económicos para que las empresas contraten y capaciten a jóvenes”. (OCDE, 2015, p. 28)

Por otra parte, las problemáticas laborales a nivel nacional no solo se vinculan con elementos relacionados con perspectivas individuales, sino que también se relacionan con el colectivo de los trabajadores, en materias como por ejemplo la sindicalización y la negociación colectiva.

Por ejemplo, respecto a sobre los procesos de negociación colectiva, “a nivel latinoamericano, Chile (75 %); Argentina (77 %) y Uruguay (73 %) son los países con mayor asalarización. Sin embargo, en materia de negociación colectiva, Chile tiene solo un 8% de cobertura efectiva. En Argentina, la cobertura alcanza un 60 %, mientras que en Uruguay es de 90%. Al realizar la comparación con los países OECD, destacan Austria (95 %) y Francia (98 %), aunque este último con uno de los excesos de cobertura más grandes a nivel mundial (diferencia entre la cobertura de la negociación y la tasa de sindicalización. Los países escandinavos, con mucho menos exceso de cobertura, logran tasas que en promedio llegan a 82%” (Durán, 2013, p. 92).

En general, si bien se han producido avances en materia laboral durante los últimos años, existe aún en Chile múltiples desafíos pendientes respecto a variados elementos del mundo del trabajo, que es urgente resolver en pos de un desarrollo económico que vaya a la par del respeto de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, analizaremos la situación respecto a los procesos de reclutamiento y selección a nivel nacional, verificando cual es el estado respecto al desarrollo de los mismo sin elementos de discriminación arbitraria.

2. La importancia del reclutamiento y selección para el desarrollo de las organizaciones

Entendemos por reclutamiento el proceso de búsqueda de candidatos para proveer un puesto de trabajo. En este sentido, dependiendo obviamente la realidad de cada uno de los mercados laborales a los que se encuentre asociado el sector o tipo de actividad económica/productiva de la institución, se pueden elegir distintos medios mediante los cuales se pueden buscar candidatos idóneos para el desempeño de la función, que van desde los clásicos avisos en medios digitales o escritos, la búsqueda en nichos de formación o instituciones similares, las recomendaciones y un diverso conjunto de otros métodos.

El proceso de selección se incluye bajo el paraguas del reclutamiento pero es mucho más específico, ya que se refiere fundamentalmente a que una vez con la nómina de candidatos ya determinada, se efectúan una serie de procesos evaluativos vinculados con los elementos de formación educacional, desempeño de tareas prácticas y/o teóricas, y la evaluación de competencias interpersonales, entre muchos otros, que se

ajustan al perfil del cargo en comento y que ha sido determinado por la propia institución.

En consideración de lo anterior, y como pilares fundamentales asociados al proceso de reclutamiento y selección, es menester hacer referencia a dos conceptos fundamentales, tales como son el de perfil de cargo y competencias.

Para efectos del siguiente documento, entenderemos bajo el concepto de competencias en materias laborales, la aportada por Claude Levy-Leboyer, quien señala que las competencias son “repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos” (Levy-Leboyer, 1992).

En relación con las competencias, es menester indicar que, con base a la definición anterior, se podría indicar como repertorio de comportamientos una serie de acciones que pueden ser interpretadas de formas distintas por cada uno de los agentes organizacionales relevantes para efectos de evaluar la mismas, para los procesos vinculados con el reclutamiento y selección.

Es por esto que, como una forma de generar una sistematización de un lenguaje común sobre la interpretación de los comportamientos asociados al ámbito laboral, es que se han generado los llamados “diccionarios de competencias”, la que en términos simples es una herramienta que describe las competencias técnicas y conductuales de los puestos de trabajo de una organización o rama de actividad económica. Es decir, establece un lenguaje común para toda la institución, sobre lo que entenderemos

sobre ciertos comportamientos y el grado de desarrollo de cada uno de los mismos, con base a las conductas de los sujetos.

Ahora bien, una vez que hemos definido los que entenderemos por cada uno de los comportamientos que esperamos de los trabajadores de una institución, se hace necesario reconocer que en virtud de las características asociadas a cada uno de los puestos de trabajo en una organización, se necesitan personas con diferentes características que puedan desarrollarlos, para lo que establecemos el conjunto de comportamientos, habilidades y requisitos necesarios para el desempeño de estas tareas, a través de algo que conocemos como el “perfil del cargo”.

Entenderemos como perfil del cargo, como la herramienta mediante la cual se provee de “información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto” (Servicio Civil de la República del Perú, 2013, p. 2)

Dicho de otra manera, el perfil del cargo nos permite establecer que es lo que buscamos a la hora de contratar a una persona, en relación con sus competencias, habilidades y/o conocimientos, para desempeñar la función encomendada.

Es menester indicar que la importancia del proceso de reclutamiento y selección para efectos del desarrollo de cada una de las instituciones en que este se aplica radica fundamentalmente en que “es importante reconocer que la competencia laboral es más agresiva en la actualidad, por lo tanto mediante el proceso de reclutamiento y selección de personal se busca acoplar debidamente a

las personas con los puestos; esto es que cuenten con las características que establece la vacante, tales como personas responsables, trabajadoras y con sentido de adaptabilidad al cambio entre otras” (Montoya, 2002).

Ahora bien, durante el próximo apartado revisaremos el principio teórico sobre un elemento que es fundamental en la aplicación de las herramientas y conceptos anteriormente indicados (competencias y perfil de cargo) el proceso de reclutamiento y selección se desarrolle de forma adecuada, que es la no discriminación arbitraria para el desarrollo del mismo.

3. Un acercamiento teórico al principio de la no discriminación en materia laboral

Al revisar lo que nuestra legislación dice en materias laborales, es posible observar que, desde los albores del nacimiento de la república independiente hasta nuestros días, se han producido avances en temas de los derechos de los trabajadores, así como en la mejora de las condiciones en que desarrollan su trabajo.

De acuerdo con lo que señalaba la Constitución de 1925 con mención especial en la modificación introducida por el presidente Salvador Allende en los años setenta, se asegura a los trabajadores y trabajadoras del país el derecho al trabajo en lo referido a la libre elección de este, y a percibir por él una remuneración que asegure bienestar a los trabajadores, además de incluirse los derechos a huelga y a sindicarse libremente (Walker, 2004).

Posteriormente se promulgó la Constitución de 1980, en donde se refuerzan algunos derechos mencionados en la anterior Constitución, principalmente en el caso de la libertad de elección laboral,

estableciendo que bajo ningún punto se le va a exigir a un trabajador pertenecer a un determinado grupo u organización, ni tampoco exigir la desafiliación de alguno de los grupos a los cuales pertenezca. Junto con esto, otro aspecto importante, es que se incluyen factores relacionados con la no discriminación (Walker, 2004). Respecto al tema de la no discriminación, dentro de la legislación chilena se promueve la igualdad de oportunidades para todas las personas, específicamente lo encontramos en el artículo N° 1 de la Constitución chilena donde se señala:

“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece” (Carmona y Veliz, 2005).

Complementando lo anterior, en el artículo N° 19 del mismo cuerpo legal se señala que “en Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley, ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias” (Carmona y Veliz, 2005).

Al momento de revisar esto en el caso del ámbito laboral es posible evidenciar que en la Constitución política chilena se establece

expresamente que ningún trabajador puede ser discriminado por factores tales como raza, edad, sexo, etc., considerándose que la única forma no discriminatoria de seleccionar al personal de una organización corresponde a la elección basada en criterios de calificaciones obtenidas por los postulantes en un determinado puesto (Walker, 2004)

Entendemos por discriminación laboral la definida en el actual Código del Trabajo chileno, siendo así “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” (Código del Trabajo, 2016, p. 15), señalando además que “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación” (Código del Trabajo, 2016, p. 16).

Ahora bien, cabe señalar que el concepto de discriminación laboral arbitraria, no solo se encuentran resguardadas por la normativa legal vigente a nivel nacional, sino que también por los tratados suscritos por Chile en materia internacional, entre ellos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1958, aprobó el Convenio N°111, en cuyo artículo primero se señala el concepto de discriminación para aspectos laborales, la cuales son entendidas como “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada

por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados” (OIT, Convenio N°111, artículo n°1).

Por otra parte, el artículo 20, del Convenio 169 de la O.I.T. prohíbe la discriminación y establece “Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en: a. Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso. b. Remuneración igual por trabajo de igual valor. c Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda. d. Derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores”.

Si bien a nivel nacional se aprecia que en Chile existe un sistema respaldado por la legislación nacional e internacional sobre el resguardo de la no discriminación por motivos laborales, tampoco es factible desconocer la existencia de este tipo de hechos en nuestro país, pero antes de precisar algunos hechos de corrupción en la materia y como ha operado la institucional en la materia, es menester indicar que entendemos por el concepto de discriminación laboral.

4. La discriminación laboral, concepto y tipos de vulneraciones

Para efectos del siguiente apartado entenderemos por discriminación laboral, lo

indicado por la Organización Internacional del Trabajo en la materia, quien indica que “el término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (OIT, Convenio N°111, artículo n°1).

En consideración, de que el análisis de discriminación laboral será analizado desde el punto de vista de la ocurrencia del mismo en aspectos ligados al subproceso de reclutamiento y selección, entenderemos que la oportunidad de esta se desarrolla en una fase pre-ocupacional, o sea que, la discriminación, apuntará a los requisitos exigidos para acceder al empleo, tales como la edad, sexo, idioma, nacionalidad, etc.

Cabe destacar, que “las conductas discriminatorias se pueden producir en la publicación de las ofertas de empleo, como en los procedimientos de reclutamiento de personal, por ejemplo, los avisos de contratación que se publican en los medios informativos (que indican determinados requisitos discriminatorios)” (Montero Celis & Salinas Szada, 2013, p. 20)

Otras formas de discriminación son “los exámenes exigidos a los postulantes al cargo, estos exámenes pueden consistir en test para detectar el consumo de drogas o VIH, lo más frecuente es la utilización de test de embarazo en mujeres de edad fértil. Otras de las formas de discriminación en esta etapa se producen mediante el uso de los denominados test pre-ocupacionales (drogas, psicológicos, etc.)” (Montero Celis & Salinas Szada, 2013, p. 20)

Cabe señalar que, vinculadas o asociadas a la razón de discriminación laboral, según la

Dirección del Trabajo (2001), esta puede ser catalogada de la siguiente manera:

- Discriminación por género
- Discriminación por orientación social
- Discriminación por edad
- Discriminación por motivos de salud
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por origen social o apariencia personal

En consideración de la definición de los elementos asociados a esta materia, a continuación, se señalará con base a la evidencia existente el estado de la discriminación laboral en materia de reclutamiento y selección.

5. Situación de discriminación laboral en reclutamiento y selección en Chile

Para efectos del análisis de la situación de discriminación laboral en proceso de reclutamiento y selección nos referiremos fundamentalmente a dos grandes análisis en la materia tanto en el sector público como privado.

Respecto a la situación en el sector público, la Primera Encuesta Nacional de Funcionarios Públicos efectuada el año 2019, por la Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile, a nivel de la situación de reclutamiento y selección ha indicado que se han generado avances en la materia, tales como:

- Aumento del uso de anuncios públicos para difundir ofertas de empleo en el Estado: un 50% de las personas reclutadas recientemente (0-5 años) declaró enterarse de la oferta laboral para su primer trabajo en el sector público por dicha vía, mientras

que solo un 16% de los funcionarios reclutados hace 25-30 años declara lo mismo.

- Aplicación de exámenes psico laborales, pues un 53% de los trabajadores recién reclutados (0-5 años) señala haber sido evaluado por estos instrumentos para su primer empleo en el sector público, en comparación con el 26% de los reclutados hace 25-30 años.
- Ha aumentado la aplicación de entrevistas con comités de selección, ya que un 59% de los funcionarios recién reclutados (0-5 años) indica que pasó por estas instancias para su primera experiencia laboral en el Estado, en comparación con el 29% de los reclutados hace 25-30 años.

Cabe destacar, que los elementos señalados anteriormente permiten la reducción de posibilidades de que se efectúen acciones discriminatorias relacionadas con procesos de reclutamiento y selección, en consideración de que están enfocadas en democratizar el acceso a la posibilidad de postular a cargos en el Estado, mediante la difusión por medios digitales y abiertos de estos a la ciudadanía en general. A su vez, la realización de entrevistas psico laborales, efectuadas con la finalidad de medir competencias y conocimientos para el desempeño del cargo, reduce las posibilidades de la intromisión de consultas personales u otras no ligadas estrictamente al desempeño de la función. Y por último la generación de comisiones evaluadoras, permite evitar o reducir en gran medida que la selección del personal en el estado dependa únicamente de la voluntad exclusiva de una persona, sino que el proceso es socializado con otros, posibilitando la retroalimentación en conjunto de los distintos evaluadores, cotejando visiones sobre la materia, en pos de seleccionar a un candidato que pueda ser del consenso de la comisión.

Sin embargo, no todo es positivo respecto a la gestión de los organismos de la administración pública, en materia de reclutamiento y selección, ya que uno de los resultados más llamativos de este estudio desarrollado por el Servicio Civil, indica lo siguiente:

- Un 25% de los funcionarios recién ingresados al Estado (0-5 años) fue reclutado sin un anuncio público y sin ningún procedimiento riguroso de selección. Asimismo, un 36% de los encuestados confirma que la ayuda de familiares, amigos u otros vínculos tuvo por lo menos alguna importancia para acceder a su primer empleo en el Estado.

Por otra parte, respecto a la situación en el sector privado, los resultados e investigaciones en la materia son escasas y limitadas, sin embargo Undurraga (2019), en su investigación respecto a los procesos de reclutamiento y selección a nivel nacional, ha concluido lo siguiente:

“El mercado laboral chileno todavía tiene privilegios de amistad y pituto en la contratación de procesos de toma de decisiones. He sugerido que la homogeneidad es un activo. Los prejuicios en torno a los considerados “los otros” dan como resultado que individuos con características similares se aislen dentro de grupos de élite cuyos miembros comparten un perfil en gran medida homogéneo, lo que significa que la segregación entre diferentes grupos se convierte en la norma y las desigualdades legítimas. La homosociabilidad también contribuye a la reproducción del orden de género. A pesar de la práctica nacional de utilizar pruebas proyectivas para la selección del personal, la evidencia de su utilidad para predecir el desempeño del empleo es cuestionable. Sin embargo, los

psicólogos enfatizan la validez, objetividad y profesionalidad del proceso de selección que se logra a través de las pruebas que administran y sus propias credenciales. La discriminación por motivos de salud mental es problemática. Los candidatos están expuestos a largas evaluaciones que incluyen asuntos privados y preguntas personales, pero no reciben retroalimentación sobre su desempeño ni los resultados de sus pruebas psicométricas. Prevalece la lógica del servicio al cliente: el reclutador presta servicios a su cliente (el empleador), que por lo tanto es el propietario exclusivo de los resultados.

El candidato queda desinformado sobre el resultado del proceso de solicitud, y con una falta de claridad en torno a su derecho a la información obtenida sobre ellos. El uso de estas pruebas también plantea preocupaciones en torno a la privacidad y la protección de datos. Por lo tanto, el uso de pruebas psicológicas con fines de contratación es discutible. Desenmascarar cómo se configura el proceso de selección mediante la interacción de categorías sociales ofrece el potencial de crear conciencia sobre las prácticas discriminatorias. También puede servir como catalizador para el cambio al alentar a los empleadores y las agencias de reclutamiento a ampliar el grupo de candidatos adecuados, independientemente de su identidad". (Undurraga, 2019, p 13-14)

Sibien, serefleja avances fundamentalmente en el sector público en materia de reclutamiento y selección de personal, hay elementos transversales en ambos sectores vinculados fundamentalmente con los vínculos políticos y sociales que se reflejan como un mal, arraigado en nuestra costumbre organizacional y que dificultan la posibilidad de efectuar un correcto proceso de selección del talento humano en las organizaciones.

Sin embargo no todo está perdido y se han efectuado una serie de acciones y normativas que han permitido reducir en parte las situaciones anteriormente descritas, las cuales precisaremos a continuación.

6. El estado de las políticas de no discriminación en materias de reclutamiento y selección, a nivel nacional

Es menester indicar que el trabajo remunerado es la principal fuente de satisfacción de necesidades que tienen los seres humanos, por lo que cada persona debe desarrollar sus funciones en lugares que garanticen la satisfacción de sus necesidades en materias de bienestar y seguridad, así como también los derechos universales que cada persona tiene, donde se contempla la igualdad para cada personas y la no discriminación en materias laborales.

Los procesos de selección de personas toman así especial importancia, por cuanto influyen en la vida laboral de una persona, que se integra a una nueva organización en donde ha de poner su talento y capacidades al servicio del alcance de los logros colectivos y personales.

La no discriminación laboral se enmarca principalmente en la etapa de reclutamiento y selección de personal para una organización, por lo tanto, la legislación establece que para estos casos el procedimiento a aplicar para proveer los cargos debe ser ajustado a la ley, y bajo ningún punto de vista puede aplicar procedimientos discriminatorios o donde se coarten las posibilidades de acceder a las mismas oportunidades a todas las personas que postulen.

Para mantener este principio, en el sector público nacional sus procedimientos

se encuentran regulados por medio del instructivo presidencial sobre las buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado de fecha 26 de enero de 2015, que entrega orientaciones a los ministerios y entidades de gobierno. Encontramos también una serie de manuales orientados a enfocar los procesos de reclutamiento, evaluación y selección de personas, que deben ser utilizados como guías, resguardando que sean procesos transparentes e igualitarios y no discriminadores en donde los profesionales del área actúen con ética y las organizaciones respeten y respalden su quehacer.

Lo anterior se evidencia en la declaración efectuada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, donde se señala que uno de los ejes fundamentales de la política de gestión de personal del Estado de Chile consiste en “garantizar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, así como las condiciones relacionadas al desarrollo laboral, no conlleven discriminaciones de ningún tipo” (Servicio Civil, 2015).

Dentro de los aspectos que buscan lograr este instructivo está la publicación de los empleos en una página establecida que agrupa todos los empleos que se mantienen en el sector público, de manera que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a las fuentes laborales.

Como segundo punto, se contempla la publicación de cada una de las etapas y plazos en que se desarrollarán los procesos, estableciendo los aspectos que serán valorados en el proceso, no considerando relevantes aquellos referidos al sexo, edad, nivel socioeconómico, étnico, etc. siendo el principal foco de evaluación las habilidades de cada uno de los postulantes, manteniendo los principios de igualdad y transparencia

hasta la etapa final de publicación de aquel postulante que resulta seleccionado en dichas vacantes.

En el caso del sector privado, si bien han existido avances en materia de generar medidas vinculadas a la inclusión en el trabajo de grupos históricamente excluidos tales como las personas en situación de discapacidad, a través de la promulgación de la Ley N° 21.015, sobre la Inclusión laboral (2018) y el rol que ha ejercido la Dirección del Trabajo en esta materia, se han sucedido eventos de discriminación en materia de reclutamiento y selección que se pueden considerar de sistemáticos y que han afectado a grupos determinados de personas.

En específico, investigaciones efectuadas en la materia han determinado que existen prácticas discriminatorias habituales a nivel nacional de personas por distintas características personales y de su identidad, como el género, edad, estado civil, raza/etnia, entre otras (Undurraga, 2019).

En virtud de lo anterior, resultaría relevante objetivar los criterios establecidos en cada evaluación, teniendo así la certeza que no se están vulnerando los derechos de las personas, ya sea desde la publicación de los avisos hasta todas las etapas de filtro y selección de los postulantes. Ya que no existe ninguna obligación para las empresas privadas que contemple hacer públicos los procedimientos que utilizan para proveer a su personal, dejándose esto a criterio del “perfil” que cada organización considere como el adecuado para ella, esto implica que, en algunos casos, este perfil establecido se componga de factores discriminatorios tales como edad, estrato social, apellido, etc., dejando de lado los criterios establecidos principalmente en materias de aptitudes específicas para desarrollar un cargo.

De modo general, es posible evidenciar que para llevar a cabo lo que la legislación establece como óptimo en materia de no discriminación laboral es preciso establecer criterios universales de transparencia en la selección, donde cada organización establezca qué criterios se consideran al momento de reclutar y seleccionar a su personal, así como se realiza con los balances económicos de las organizaciones, donde esta información se entrega de manera pública.

Finalmente, al no contar con procesos que garanticen la igualdad para cada una de las personas se hace más difícil promover la mejora en los derechos de los trabajadores, ya que al no cumplir con los derechos fundamentales que se establece para todos los seres humanos, difícilmente se va a poder incorporar nuevas garantías para las personas. Si no se respeta la base que guía los derechos de cada uno es difícil tener cimientos sólidos que permitan resistir los beneficios laborales que todos los trabajadores merecen.

7. Conclusiones

Chile ha avanzado en el marco legal laboral, mostrando interés por legislar en temáticas que mejoran los derechos y las condiciones de los trabajadores.

El panorama actual de Chile en el tema del principio de no discriminación en los procesos de Reclutamiento y Selección tiene un largo camino que recorrer. Hoy todavía es frecuente escuchar o leer casos en los cuales se les pregunte a los postulantes por su vida personal: ¿está en sus planes próximos tener hijos?, ¿en qué comuna vive?, ¿dónde estudió?, ¿qué religión profesa?, etc., como si esas preguntas entregaran información real y fidedigna acerca del “perfil” que busca la organización o empresa. (SCHIPTO, 2016)

Desde el sector público se puede apreciar una preocupación en poder reclutar, evaluar y seleccionar a personas basadas en procesos transparentes, e igualitarios y no discriminatorios, que se enfoquen en encontrar a los mejores candidatos, aquellos con las habilidades, aptitudes y herramientas para desempeñarse exitosamente en su lugar de trabajo, y por tanto, se han generado directrices que apunten hacia allá. (Servicio Civil, 2015)

Lamentablemente, el sector privado cuenta con mayor libertad y menor control de la “discriminación” que se realiza hacia los nuevos postulantes, por lo que queda solo a merced de las políticas internas de la organización o empresa. Aun así, no es común encontrar reclamos formales realizados por postulantes en los procesos de selección; ya que se entiende que buscan cierto “perfil” para sus trabajadores.

Quizás lo más adecuado es que en Chile exista un marco legal que proteja a todos los postulantes en su búsqueda de trabajo, en donde no se puedan realizar ciertas preguntas que no apunten a conocer el desempeño futuro del postulante y en donde además se establezcan ciertos principios o acciones fundamentales, tales como:

- Generar una política nacional de cuotas para grupos históricamente excluidos del mundo laboral, ampliando o replicando el modelo de ley de inclusión laboral que garantiza contratación de un 1% de personas en situación discapacidad, para casos como por ejemplo de pueblos originarios o diversidades sexuales, tomando como referencia por ejemplo el caso Uruguayo, en la cual la población afrodescendiente a través de la ley N°19.122 de 2013 y las personas transgénero a través de la 19.684 de 2018, tienen asegurados cuotas de partici-

pación en el mercado laboral, reduciendo los impactos de factores discriminatorios en los procesos de selección

- Establecer una fiscalización sobre los elementos o instrumentos de selección en materia psico laboral, ante denuncias de las personas, como una forma de resguardar que estos midan efectivamente elementos vinculados con el ámbito del trabajo, y no se constituyan en elementos de discriminación pre ocupacional por motivos asociados a aspectos personales de las personas, que no tendrían vinculación con su desarrollo laboral.
- Los organismos de control estatales (Servicio Civil para el sector público y la Dirección del Trabajo en el ámbito privado) deben ser más exhaustivos en la revisión de los mecanismos de selección, ante denuncias de discriminación, abandonando un paradigma que solo acredite la presencia de determinadas evidencias que justifiquen la elección de una persona en un empleo, por uno en que también se midan la calidad de estos procedimientos.
- Copiar la referencia de España y Estados Unidos, países en los cuales existen áreas en las cuales los entrevistadores deben ser cuidadosos al momento de preguntar, tales como la religión, preferencia sexual, edad, nacionalidad/raza, familia/estado civil, salud y género, para no caer en ilegalidades, ya que las leyes protegen a los postulantes al momento de buscar un trabajo. igualmente, la Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés), supervisa y coordina todos los reglamentos, prácticas y políticas de igualdad de oportunidades de trabajo. (EEOC, 2016).

Chile debe aprender de su propia experiencia en materia laboral y tomar en

consideración las buenas prácticas de otras latitudes del mundo a fin de evitar que la discriminación arbitraria pueda determinar los puestos de trabajo a nivel público y/o privado, y sea en realidad la meritocracia el factor que prime a la hora de realizar este tipo de procesos, no solamente en pos de la mejora del rendimiento de las respectivas organizaciones empresariales y/o públicas, sino también para integrar a los grupos históricamente excluidos del mundo del trabajo, a la realidad laboral del siglo XXI, donde la diversidad es uno de los principales recursos que permiten el desarrollo de las instituciones.

Referencias

Carmona, K. Véliz, H. (2005). Discriminación Laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile). Tesis (Para optar al Título de Ingeniero Comercial, Mención Administración), Universidad de Chile, Santiago.

CÓDIGO DEL TRABAJO. (2016). *Código del Trabajo*. Extraído de: http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_2.pdf

Dirección del Trabajo (2001) "Boletín N°146: Discriminación en relaciones laborales", Extraído de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Dirección Nacional del Servicio Civil (2019) "Primera Encuesta Nacional de Funcionarios Públicos". Extraído desde: http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2020/01/encuesta-nacional-de-funcionarios-informe-general-final-14012020_compressed.pdf

Durán, G. (2013). Panorama Sindical y de la Negociación colectiva, en el Chile de los US\$22.655. *Revista de Derecho y Seguridad Social*. Vol 3, 85-96.

- EEOC. (2016). Leyes que prohíben la discriminación en el trabajo. Extraído de: <http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html>
- Gamonal, S. Palomo, R. (2008). Fundamentos de Derecho Laboral. *Ius et Praxis*, 14(2), 659-665.
- Levy-Leboyer, C. (1992). *La gestión des compétences*. París: Les éditions d'organisation.
- Ley N° 19.122. "fijación de disposiciones con el fin de favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes", Centro de Información Oficial, Montevideo, Uruguay, 9 de septiembre de 2013
- Ley N° 19.684. "Ley integral para personas trans", Centro de Información Oficial, Montevideo, Uruguay, 7 de noviembre de 2018.
- Montero Celis, A., & Salinas Szada, T. (2013). *tratamiento doctrinario y jurisprudencial de la discriminación laboral en Chile*. Santiago: Universidad Finis Terrae.
- Montoya, O. (2002). El impacto de la selección de Personal en la Organización. Tesis (Para optar al Grado de Maestría en Administración de Empresas con Especialidad en Recursos Humanos), Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey: México.
- OCDE. (2015). *Chile: Prioridades de políticas para un crecimiento más fuerte y equitativo*. París: OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo (1958). *Convenio N° 111 "Sobre la discriminación (empleo y ocupación)"*. Extraído de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo (1989). *Convenio N° 169 "Sobre pueblos indígenas y tribales"*. Extraído de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314
- SCHIPTO. (2016). *Orientaciones Técnicas y Estándares para procesos de Reclutamiento y Selección de personas en contextos laborales*. Extraído de: <https://issuu.com/schipto/docs/informe-reclutamiento-seleccion-sch>
- Servicio Civil. (2013). *Reclutamiento y Selección en Servicios Públicos*. Extraído de: http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/reclutamiento_enfoque_basado_evidencia.pdf
- Servicio Civil. (2015). Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado. Extraído de: http://www.serviciocivil.gob.cl/ip_bpl
- Servicio Civil de la República del Perú. (2013). *Guía Metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas*. Lima.
- Undurraga, Rosario (2019). Who Will Get the Job? Hiring Practices and Inequalities in the Chilean Labour Market.
- Walker, F. (2004). *Análisis sucinto de las Normas Constitucionales vigentes en materia de Derecho Laboral en Chile*. Extraído de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127095/Trabajonormasconstitucionales_FWalker.pdf?sequence=1