

PROYECTO DE LEY 13083/2025 Y 13204/2025 **CONSIDERACIONES SOBRE LA REUBICACIÓN LABORAL Y ACCESO A INFORMACIÓN**

La iniciativa plantea, en primer lugar, modificar el artículo 75° a fin de permitir que los representantes de los trabajadores soliciten información al empleador sobre transferencias o reubicaciones de personal, precisándose que ello deberá realizarse con respeto a la confidencialidad y a la protección de datos personales. Asimismo, propone modificar el artículo 76° para establecer que los trabajadores tendrán derecho a ser transferidos o reubicados no solo en casos de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, sino también cuando padezcan una enfermedad común que limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales, manteniendo su remuneración, beneficios laborales y categoría.

La propuesta persigue una finalidad legítima orientada a fortalecer la protección de la salud del trabajador y garantizar la continuidad de la relación laboral frente a situaciones que afecten su capacidad de trabajo. En particular, resulta razonable reforzar los mecanismos de protección y reubicación cuando la afectación derive de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, dado que existe una vinculación directa entre el daño sufrido y la actividad laboral desarrollada para el empleador.

En esa línea, resulta coherente que un trabajador que, por ejemplo, sufra un accidente laboral durante labores de estiba portuaria y pierda una pierna, tenga derecho a ser reubicado en un puesto compatible con sus nuevas condiciones físicas, preservando la continuidad de la relación laboral y evitando una desvinculación originada por riesgos producidos en el propio entorno de trabajo.

No obstante, el proyecto extiende dicha obligación a supuestos de enfermedad común, lo que genera cuestionamientos respecto de los límites razonables de las obligaciones empresariales. A diferencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, donde existe una responsabilidad preventiva vinculada al entorno laboral, las enfermedades comunes pueden originarse en circunstancias completamente ajenas a la actividad empresarial.

En ese contexto, la propuesta podría generar que la obligación de reubicación integral —incluyendo el mantenimiento de categoría, remuneración y beneficios— se extienda a situaciones que no guardan relación con riesgos laborales ni con responsabilidades atribuibles al empleador. Ello podría exceder el alcance razonable del deber de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en empresas con estructuras reducidas o limitada capacidad de redistribución funcional, como ocurre en muchas micro y pequeñas empresas. Asimismo, si bien resulta razonable exigir ajustes mínimos o medidas de adaptación que faciliten la continuidad laboral del trabajador frente a determinadas condiciones de salud, ello no necesariamente implica trasladar al empleador una obligación absoluta de reubicación permanente ante cualquier supuesto de enfermedad común.

El proyecto tampoco considera que este enfoque podría generar incentivos contraproducentes. En la práctica, para evitar eventuales contingencias futuras, algunas empresas podrían verse incentivadas a discriminar en los procesos de contratación a trabajadores con enfermedades que potencialmente puedan agravarse con el tiempo —como diabetes, hipertensión arterial u otras condiciones crónicas— o incluso a excluir a candidatos con antecedentes genéticos o familiares asociados a enfermedades discapacitantes. Ello podría afectar injustificadamente el acceso al empleo de personas que, con adecuados controles médicos, podrían desempeñar satisfactoriamente sus funciones durante largos periodos.

Por otro lado, respecto de la modificación del artículo 75°, si bien la participación de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta importante para fortalecer la

prevención de riesgos laborales, la posibilidad de solicitar información sobre transferencias o reubicaciones podría generar tensiones con el derecho a la privacidad y con las facultades de dirección y organización interna de la empresa.

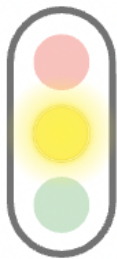
En particular, las decisiones de reubicación suelen involucrar información sensible vinculada al estado de salud del trabajador, a su desempeño laboral o a situaciones personales protegidas por el derecho a la confidencialidad y a la protección de datos personales. En ese contexto, aun cuando el proyecto menciona el respeto al principio de confidencialidad, no establece límites claros respecto del tipo de información que podrá ser compartida ni mecanismos específicos para evitar la exposición indirecta de información médica o personal de los trabajadores involucrados.

Incluso si se establecieran restricciones formales, la baja frecuencia con la que suelen producirse las reubicaciones en determinadas organizaciones podría permitir la identificación indirecta de los trabajadores afectados mediante cruces simples de información, comprometiendo en la práctica su derecho a la confidencialidad.

Asimismo, la determinación de reubicaciones y transferencias forma parte de las facultades de organización y gestión interna de cada empleador. Por ello, habilitar mecanismos amplios de acceso a esta información podría afectar la reserva de decisiones empresariales vinculadas a la gestión de recursos humanos.

En consecuencia, si bien la propuesta busca fortalecer la protección de los trabajadores frente a situaciones de afectación de salud, las modificaciones planteadas deberían delimitar con mayor precisión el alcance de las obligaciones de reubicación en casos de enfermedad común y establecer salvaguardas más claras respecto al acceso a información sensible relacionada con transferencias o reubicaciones laborales. Asimismo, resulta necesario evaluar los posibles efectos no deseados que podría generar la iniciativa en los procesos de contratación, particularmente el riesgo de incentivar prácticas discriminatorias hacia trabajadores o postulantes con condiciones de salud preexistentes o con potencial de agravamiento futuro.

En esa línea, la ampliación de la obligación de reubicación a supuestos de enfermedad común podría generar cargas desproporcionadas para las empresas, especialmente cuando no exista relación con el trabajo. Del mismo modo, el acceso a información sobre reubicaciones laborales requiere límites más claros que permitan resguardar la confidencialidad y preservar las facultades de organización interna del empleador. Finalmente, cualquier regulación en esta materia debe evitar generar incentivos que, en la práctica, terminen afectando el acceso al empleo de personas con enfermedades crónicas o condiciones de salud que puedan ser percibidas como contingencias futuras por parte de los empleadores.



La ampliación de la obligación de reubicación a supuestos de enfermedad común podría generar cargas desproporcionadas para las empresas, especialmente cuando no exista relación con el trabajo. Asimismo, el acceso a información sobre reubicaciones laborales requiere límites más claros para resguardar la confidencialidad y las facultades de organización interna del empleador.