



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

DE LA TUTELA Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Memoria para optar al grado de Licenciado en
Ciencias Jurídicas y Sociales

Autor: SEBASTIAN EDUARDO GONZÁLEZ AGUILERA.

Profesor guía: MARIA EUGENIA MONTT RETAMALES.

Santiago, Chile 2019

DEDICATORIA

A mis padres, por su legado, apoyo y comprensión,
A mi novia, por su amor, paciencia y apoyo incondicional, y
A mi mami Nelly, por estar siempre presente.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| I.- CAPÍTULO PRIMERO. DERECHOS Y GARANTÍAS FUNDAMENTALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL..... | 6 |
| I.1- CONCEPTO DE DERECHOS FUNDAMENTALES..... | 6 |
| I.1.1- DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO..... | 8 |
| I.1.2- FUNCIONES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO LABORAL. | 8 |
| I.3- DESARROLLO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA | 10 |
| I.4- ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES..... | 13 |
| I.5-VÍAS DE PROTECCIÓN DE LAS GARANTIAS FUNDAMENTALES..... | 15 |
| I.5.1-PROTECCIÓN DE GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTRODUCIDAS EN LA LEY 19.759..... | 17 |
| I.5.2- PROTECCIÓN DE GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTRODUCIDAS EN LA LEY 20.005..... | 18 |
| I.5.3. OTRAS NORMAS REFERIDAS A GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO. | 19 |
| II.- CAPÍTULO SEGUNDO. DE LA DISCRIMINACIÓN..... | 23 |
| II.1. DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL. | 23 |
| II.2.- DISTINTOS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN..... | 25 |
| II.2.1. DISCRIMINACIÓN PRE-OCUPACIONAL..... | 27 |
| II.2.2. DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL. | 28 |
| II.3.- PRINCIPIOS BÁSICOS..... | 29 |
| II.3.1.- DE LA IGUALDAD ANTE LA LEY..... | 29 |
| II.3.2.- PRINCIPIO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO INTERNACIONAL. | 30 |
| II.3.3. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA. | 32 |
| II.3.4. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL. | 33 |
| III.-CAPÍTULO TERCERO. DE LA DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES..... | 34 |
| III.1- CLASES DE DISCRIMINACIÓN..... | 35 |
| III.2. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO..... | 36 |
| III.2.1 Autonomía física..... | 37 |
| III.2.2 Autonomía económica..... | 38 |

| | |
|---|----|
| III.2.3 Toma de decisiones. | 42 |
| III.3.- DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL | 44 |
| III.4.- DISCRIMINACIÓN DE LA POBLACIÓN INDÍGENA. | 47 |
| III.4.1. SÍNTESIS HISTÓRICA DE LA RELACIÓN INDÍGENA Y EL ESTADO DE CHILE. | 47 |
| III.4.2.- POBLACIÓN INDÍGENA EN CHILE | 50 |
| III.4.3.- INDICES DE DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN CHILE. | 50 |
| III.5. DISCRIMINACIÓN SOCIOECONOMICA. | 52 |
| III.5.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBREZA Y SU EFECTO EN LA DISCRIMINACIÓN SOCIOECONOMICA. | 53 |
| III.6. DISCRIMINACIÓN POR NACIONALIDAD E ÍNDICES DE DISCRMINACIÓN A EXTRANJEROS. | 55 |
| III.6.1. FENÓMENO MIGRATORIO EN CHILE. | 58 |
| III.6.2. POBLACIÓN EXTRANJERA EN CHILE. | 60 |
| III.7. DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD..... | 64 |
| CAPITULO IV. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL Y LA TUTELA LABORAL..... | 67 |
| IV.1.-DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y LA TUTELA LABORAL. | 68 |
| IV.2.1. ALCANCE DE LA TUTELA LABORAL. | 69 |
| IV.3. LA EFICACIA DE LA TUTELA EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES. | 72 |
| V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS..... | 75 |
| VI. Bibliografía..... | 79 |

INTRODUCCIÓN

Los principios de igualdad de trato y no discriminación se encuentran en el centro del modelo social y se constituyen como la piedra angular de los derechos y los valores fundamentales en los que se basa la sociedad y, en especial, las relaciones laborales entre particulares.

Empero lo anterior, la discriminación persiste como una realidad cotidiana para millones de personas, las cuales viven y trabajan continuamente bajo este flagelo. Es por esto que los estados y sociedades han procedido a la adopción de instrumentos para luchar contra la discriminación arbitraria en todos sus aspectos relevantes a nivel mundial, siendo especialmente importante el enfoque en materia de inmigración, inclusión, integración y empleo.

En la presente, se analizarán los índices de discriminación en Chile, así como las legislaciones anti-discriminación que han sido empleadas para intentar resolver estas distintas realidades como, asimismo, los mecanismos técnico-jurídicos que posibilitan, teóricamente, la superación de este fenómeno y sus problemas.

Por tanto, se hará referencia a la igualdad y la no discriminación en la medida que estas influyan en el Derecho positivo, teniendo en consideración que la discriminación no es un fenómeno aislado en el Ordenamiento Jurídico, pues nuestra legislación de un modo u otro realiza discriminaciones en cuanto a los destinatarios de sus normas.

Es por tanto el fin de este trabajo el demostrar que, aun cuando nuestro Ordenamiento Jurídico ha tenido un progreso importante a nivel de legislación en pro de la igualdad y defensa en los derechos laborales, aún existen prácticas arbitrarias que denotan conductas discriminatorias y desiguales por parte

de los empleadores, o grupos “privilegiados”, sobre sus dependientes, ya sea por discriminación en virtud de nacionalidad, género y etnia.

I.- CAPÍTULO PRIMERO. DERECHOS Y GARANTÍAS FUNDAMENTALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL.

“Los trabajadores, como ciudadanos, son titulares de Derechos fundamentales, cuya vigencia se proyecta a todos los aspectos de su vida y, en este sentido, establecimos que el ámbito laboral es uno de los más importantes. Ahora bien, entre aquel conjunto de derechos fundamentales reconocidos universalmente como inherente al ser humano por emanar de su dignidad y de su esencia como persona, se encuentra el derecho a lo no discriminación”¹.

I.1- CONCEPTO DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

No existe una denominación ni menos un alcance que sea universalmente aceptado referido a los derechos fundamentales, sin embargo, existe un consenso en cuanto a que estos serían aquellos derechos “inherentes al ser humano,

¹ CAMAÑO ROJO, Eduardo. “El derecho a la no discriminación en el empleo”, Editorial Lexis Nexis, primera edición, Santiago, Chile, 2005. p 47.

pertenecientes a toda persona en razón a su dignidad humana” lo anterior, sin consideración alguna de raza, edad, sexo, condición o creencias.

Como ya se señaló, existe una cantidad de nomenclaturas que comúnmente son utilizadas para referirse a ellos, tales como derechos fundamentales, derechos humanos, subjetivos o garantías individuales, las cuales en gran medida no toman en consideración claras diferencias doctrinarias y jurídicas que se entiende existen entre unos y otros.

En el caso nacional, tenemos que considerar que los derechos fundamentales son todos aquellos reconocidos en la Constitución Política de la República, las leyes nacionales y los tratados internacionales a los que Chile alguna vez ha suscrito. En este punto debe señalarse que, la irreversibilidad de los derechos fundamentales compromete al estado a su respeto futuro, sin importar el cambio en la legislación o las circunstancias en las que fue reconocido, pues, según entiende la doctrina, es imposible desconocer dicha condición, toda vez que “La imposibilidad de desconocer la condición de un derecho como inherente a la persona humana, una vez que el Estado lo ha reconocido a través de su propio texto o de un tratado internacional, ya que los derechos son inherentes a la dignidad de la persona humana y el texto constitucional sólo los asegura y garantiza”².

Asimismo, los derechos fundamentales se caracterizan por tener particularidades que no son parte de los derechos subjetivos de las personas que componen un ordenamiento jurídico, toda vez que estos tienen como

² NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. “Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales” Revista Ius et Praxis, N°11, Talca, 2005.

características copulativas únicas que los hacen ser imprescriptibles, inalienables, inseparables de la condición de persona, irrenunciables y universales.

I.1.1- DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.

En lo referente a los denominados “derechos fundamentales laborales”, se debe tener en consideración que estos hacen referencia a aquellos derechos laborales denominados como “clásicos”, a saber, la seguridad en el trabajo, la protección de las condiciones laborales, el derecho a huelga, la libertad sindical, la tutela laboral -en especial la referida a la maternidad-, la regulación trabajo infantil y la inclusión de personas con algún grado de discapacidad, sin dejar de lado los derechos del trabajador como ciudadano, sus derechos civiles y políticos, todos los cuales han sido reconocidos en la doctrina como derechos laborales inespecíficos. En consecuencia, se ha de tener presente que el trabajador es siempre, una persona que posee derechos fundamentales para cada una de las etapas y relaciones laborales que ejerza a lo largo de su vida.

I.1.2- FUNCIONES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO LABORAL.

- a. **Limita la autoridad del empleador:** Esto pues las facultades del empleador tienen como límite infranqueable el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, disposición que en nuestro país se encuentra consagrada en el artículo 5 del Código del Trabajo. Cabe hacer presente que esta limitación se produce desde el mismo instante en que comienza la relación laboral y se va presentando y desarrollando durante todo el tiempo que dure la relación

de subordinación y dependencia entre el empleador y el trabajador hasta que se ponga término al contrato de trabajo³.

- b. **Unifica e integra**: Los derechos fundamentales tienen la capacidad de abarcar la totalidad del ordenamiento jurídico, pues, por su naturaleza y al estar establecidos generalmente en la Constitución Política o normas internacionales de igual jerarquía, están por sobre las demás leyes o costumbres. En efecto, estas particularidades han permitido que nuestros altos tribunales puedan establecer, mediante la realización de continuos fallos, una interpretación integral y unificadora de las normas laborales, estableciendo criterios unitarios respecto de normas que, a simple vista, parecen confortarse dentro del sistema jurídico.
- c. **Entrega protección al trabajador**: Los derechos fundamentales se extienden a toda persona por el hecho de ser tal, en consecuencia, el trabajador siempre será titular de derechos fundamentales, inclusive en las relaciones que deriven de la relación laboral. En ese sentido, los derechos fundamentales constituyen una esfera de protección frente a la desigualdad que implica su relación con el empleador, pudiendo el trabajador recurrir a los Juzgados del Trabajo, por medio del juicio de tutela laboral, cuando vea afectados ciertos derechos consagrados en nuestra legislación.⁴
- d. **Restringen la discriminación en el acceso al trabajo**: En razón del derecho fundamental a la no discriminación, la Constitución establece un sistema abierto y residual que limita las arbitrariedades en material laboral. Así, la única forma de discriminación tolerada será aquella que se refiera a la “*capacidad o idoneidad personal*” para determinadas labores. A contrario

³ CHILE. Dirección del Trabajo, Ordinario N°3416/49 de fecha 28 de agosto de 2009. “Derechos Fundamentales. Alcance”.

⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)?” [en línea] < <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html> > [consulta: 15 agosto 2019]

sensu, los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente permitirán entender como discriminación arbitraria todo aquello que no encuadre dentro de la discriminación permitida o tolerada.

I.3- DESARROLLO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA

Las relaciones laborales, y sus efectos, son tan antiguo como la propia humanidad. Así, la primera huelga laboral de la que tenemos registro en la historia viene del antiguo Egipto cuando los trabajadores del faraón Ramsés III se negaron a continuar con sus trabajos mientras no se les hiciera entrega de la comida, bebida y ropajes prometidos, a su vez, la misma biblia señala en uno de sus párrafos que “te ganarás el pan con el sudor de tu frente...”.

Sin embargo, dichas regulaciones o sucesos laborales no significan la existencia de un derecho laboral, ni menos la existencia de derechos fundamentales.

En la época clásica la gran mayoría del trabajo, en especial los referidos a la agricultura y trabajos sin especialización, eran realizados por esclavos o por gentes libres de ningún o bajos recursos, razón por la cual no existe una legislación específica referida a sus derechos y obligaciones, empero cuando las clases dominantes regularon, con acerbo inusitado las relaciones civiles, comerciales y de familia de los “*ciudadanos*”.

Sin embargo, vale la pena mencionar la tradición romana de *peculium*, el cual consistía en la entrega de una pequeña cantidad de dinero al esclavo que tenía por fin que este comprase su libertad, o las leyes que prohibían ciertos tipos de castigos considerados como “*extremadamente crueles*” o la “*lex Iulia Petronia*”,

que impedía que los esclavos fuesen enviados a las fieras sin la existencia de un juicio previo.

Durante la edad media, la decadencia del comercio dio como consecuencia que la riqueza y posición social pasase a depender de la agricultura y de posesión de la tierra. Para defender sus privilegios, las clases dominantes, altamente militarizadas, restringieron severamente las libertades y derechos de los habitantes de sus dominios, extendiéndose ya hacia el siglo XI la concepción de siervo de la Gleba, es decir, que el campesino no podía abandonar, ni negarse a trabajar las tierras a las cuales se encontraba ligado por nacimiento, a excepción de que fuese autorizado por su señor feudal.

Así las cosas, el proceso de creación normativa de los derechos laborales comienza tímidamente entre los siglos XVII y XVIII, principalmente en Inglaterra, y Francia. Estas primeras legislaciones vinieron en cambiar radicalmente los derechos y calidades de los trabajadores, comenzando a dejarse atrás la vieja visión feudal del trabajador, bajo la cual este se entendía como un mero siervo y cuyo trabajo no era más que un “*tributo*” debido a su señor y cuya única contraprestación, era la “seguridad” que este estaba dispuesto a otorgarle.

En este sentido, a modo de ejemplo, las leyes inglesas del Habeas Corpus (1679) y la Bill of Rights (1689), así como la primera Constitución francesa del año 1791, vinieron en constituir los primeros pasos en entender el trabajo como un elemento patrimonial del trabajador, destruyendo así la antigua concepción del trabajo como una simple emanación del trabajador. En consecuencia, sólo desde este minuto podemos entender que el Derecho pasa a regular el trabajo como una parte del patrimonio de la persona, sujeto por tanto a negociarse a cambio de un salario.

Empero lo anterior, los derechos fundamentales establecidos fueron en un comienzo sólo entendidos como reguladores en la relación estado-ciudadanos, no

extendiendo su ámbito de aplicación a las relaciones entre privados. Esto pues se consideraba que el contrato de trabajo era una manifestación enmarcada dentro del Derecho Privado, mientras que los derechos fundamentales eran aquellos que se expresaban solo en el espacio del Derecho Público. La situación anterior es del todo entendible pues las revoluciones liberales que dieron paso al nacimiento de los derechos fundamentales, se trataban de revoluciones en las cuales su principal intención era la de proteger al comercio de la interferencia por parte del estado y sus agentes.

En consecuencia, pese a que en el ámbito público los estados liberales promovían los derechos fundamentales, en el ámbito privado seguía imperando la teoría de la autonomía de la voluntad, sin tener en consideración las características específicas ni las relaciones de poder que son típicas de las relaciones contractuales.

Así las cosas, hubo de transcurrir más de un siglo para que se comenzara a regular de forma acuciosa las relaciones laborales, considerando que el trabajador, además de su salario, tenía una serie de derechos que le debían ser respetados, siendo estos principalmente aquellos que emanan de su condición de persona.

Al respecto, el profesor Eduardo Caamaño Rojo señala:

“La idea liberal de la relación de trabajo da autoridad a la convención económica de prestación de un servicio, como contraprestación a un salario permite el funcionamiento de la demanda y la oferta laboral; acá es necesario preguntar si se paga por el trabajo de una persona y, por ende, de su tiempo y disponibilidad ¿al mismo tiempo se adquirirá de igual forma su libertad? La persona del trabajador es inalienable, por la celebración de un contrato de trabajo no se adquiere a la persona en sí. Podemos

concluir, que el trabajo no restringe, ni aminora los Derechos fundamentales del trabajador.”⁵

Finalmente, desde comienzos del siglo XX se comenzó tímidamente a incorporar los Derechos Fundamentales del Trabajador en las legislaciones nacionales, particularmente después de la Fundación de la OIT en 1919, teniendo en consideración que sólo entre su fundación y el año 1921 esta nueva organización realizó nada menos que 16 convenios internacionales en materia laboral.

Además, no se debe olvidar el efecto de la revolución rusa del año 1919, la cual llevó a que muchos gobiernos promulgaran leyes de seguridad social y de reconocimiento de derechos del trabajo a fin de apaciguar los ánimos de las exaltadas clases obreras.

De esta manera, los Derechos Fundamentales se constituyeron como un límite a la autonomía de la voluntad respecto de empresarios y trabajadores, regulando el desarrollo de la actividad laboral. En consecuencia, la relación empresario-trabajador derivó en aquella en la cual el primero se obliga a proteger, resguardar y amparar a la persona del trabajador en sus derechos fundamentales, de manera que este es considerado en su calidad humana, y no sólo como un simple objeto productivo.

I.4- ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Los derechos fundamentales se han erigido como una de las bases sobre las cuales se han construido los ordenamientos jurídicos modernos. Ya desde la primera Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789

⁵ CAMAÑO ROJO, Eduardo. “*El derecho a la no discriminación en el empleo*”, Editorial Lexis Nexis, primera edición, Santiago, Chile, 2005., p. 20.

encontramos que estos fueron pensados como un límite de las injerencias del poder del Estado al frente de las personas.

La rápida aceptación de dicha concepción en los Códigos decimonónicos de los estados liberales del siglo XIX contrasta, sin embargo, con la tardanza que se produjo respecto a reconocer que estos derechos también eran capaces de desplegar sus efectos en las relaciones entre privados.

Dicho reconocimiento fue incesantemente reclamado por los movimientos socialistas y marxistas de finales del siglo XIX, pero fueron aceptados, generalmente, con posterioridad a la Primera Guerra Mundial, momento en el cual se reconoció la incapacidad de los antiguos sistemas para dar respuesta eficaz a las exigencias de dignidad, libertad e igualdad.

Pese a lo anterior, en nuestro Orden Jurídico constitucional no existe un reconocimiento expreso, de carácter declarativo, sobre la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, pese a lo cual gran parte de la doctrina nacional está de acuerdo en que dicha doctrina se encuentra recepcionada y se desprende claramente de diversas disposiciones de la Constitución Política de la República.

Así, el artículo 6 inciso 2º de la Constitución, señala que “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”, literalidad de la cual se infiere, que los Derechos Constitucionales son exigible no sólo directamente de los órganos públicos y estatales, sino que también respecto de terceros particulares. En este sentido, podemos colegir que, “*las normas de los derechos fundamentales se aplican sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores*”, la denominada autosuficiencia de la norma fundamental.

En este sentido, y en relación a la aplicación de la norma, es importante destacar el artículo 19 N°26 de la Constitución, en el cual se garantiza a todas las personas:

“La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

Asimismo, uno de los principios básicos de nuestro ordenamiento jurídico e institucionalidad es el *“Principio de Supremacía Constitucional”*. En virtud de este, la normativa nacional, los actos de los órganos del estado y sus agentes, la interpretación y aplicación de la ley por parte de los tribunales y los actos de privados deben ser concordantes con las disposiciones Constitucionales, pues así la vinculación directa establecida en las normas constitucionales se hace obligatoria e igualitaria para todos los que se encuentren en el territorio de la República, tanto para los gobernantes como gobernados.

En conclusión, está meridianamente claro que en nuestro ordenamiento jurídico existe plena eficacia, directa e inmediata, de los derechos fundamentales, y que estos derechos, son componentes estructurales básicos del conjunto del ordenamiento objetivo como de cada una de la rama que lo integran.

I.5-VÍAS DE PROTECCIÓN DE LAS GARANTIAS FUNDAMENTALES.

Además de lo ya señalado respecto de las consecuencias prácticas del principio de supremacía constitucional, he de señalar que el constituyente estableció en el artículo 20 de la Constitución una acción destinada única y exclusivamente a la protección de los derechos fundamentales, cual es el denominado Recurso de Protección. Este establece que se podrá recurrir toda vez que los derechos y garantías constitucionales especialmente señalados se vean privados, perturbados o amenazados por un acto u omisión. La jurisprudencia y doctrina nacional, ha estado conteste, ya desde antiguo, que los actos u omisiones

de los cuales se trata puede provenir tanto de los organismos y agentes del estado, así como de aquellos realizados de particulares.

Sin embargo, el referido Recurso de Protección si bien es una vía procesal especial y cualificada para la protección de los derechos fundamentales garantizados en la Constitución, se ha mostrado como absolutamente inútil para la protección de los derechos procedentes de una relación laboral.

En este sentido, el profesor José Luís Ugarte Cataldo, indica tres fundamentos, en los que se sostiene la inutilidad del recurso de protección en función de los derechos fundamentales en el derecho del trabajo⁶, siendo estos:

1. *“La construcción jurídicamente neutra del recurso de protección, y de la forma de tramitación del autoacordado complementario, alejado de los principios propios del derecho del trabajo y de su rol compensador a favor del contratante débil, produce una evidente insensibilidad de esta acción a la posición procesalmente débil del trabajador en litigios de derechos fundamentales y laborales.”*
2. *“El remedio judicial de carácter extraordinario que la acción de protección importa (casi como solución de equidad), lo hace inoperante para la protección de los derechos fundamentales del trabajador, que entre otras cosas requiere, para su eficacia real, de la declaración de nulidad de los actos lesivos de dichos derechos o el pago de indemnizaciones al afectado, lo que exige de un proceso de fondo ante un juez de grado.”*
3. *“Las restricciones inherentes a la acción de protección, en especial su tutela selectiva de ciertos derechos constitucionales del artículo 19 de la Constitución, quedando excluido, uno de los derechos fundamentales más*

⁶ UGARTE CATALDO, José Luis. *“El nuevo Derecho del Trabajo”*, Editorial Universitaria, Primera Edición, Santiago, Chile, 2004., p. 130.

relevantes en el ámbito laboral: la no discriminación laboral, contenida en el Artículo 19 N°16, inciso 3 de la Constitución.”

En consecuencia, la imposibilidad de aplicación de este recurso sólo hacía relucir la falta de vías judiciales efectivas en sede constitucional para la debida defensa de los derechos fundamentales laborales, situación que persistió en el tiempo hasta la reforma procesal laboral, la cual procedió a corregir este vacío, dándole una debida protección y garantía a los derechos laborales. En este sentido, las modificaciones del Código del Trabajo introducidas por las leyes 19.759 y la 20.087 lograron establecer una vía rápida y efectiva a través de las cuales realizar una real tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

I.5.1-PROTECCIÓN DE GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTRODUCIDAS EN LA LEY 19.759.

Esta ley, vigente desde 1 de diciembre del año 2001, introdujo una modificación fundamental al artículo 5 del Código del Trabajo, el cual pasó a señalar de forma expresa que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Es con esta modificación que se logró consagrar de manera expresa la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, introduciendo además la protección de los derechos laborales inespecíficos no especiales para el trabajador, señalando de forma indirecta que estos no pierden vigencia al interior de la empresa por causa alguna, sino que están presentes siempre cumpliendo una función limitadora.

Asimismo, esta incorporación al Código fue complementada con las reformas introducidas en materia de Reglamento Interno de la Empresa, en especial, en lo referente a las medidas de control del trabajador que el empleador puede fijar en dicho Reglamento, con la disposición de que estas medidas sólo pueden realizarse a través de medios idóneos y según la naturaleza de la relación laboral, obligando que su aplicación deba ser de carácter general e impersonal, sin pasar a llevar la dignidad del trabajador, dejándolo así indemne en sus derechos como persona, lo cual está expresamente consagrado en el artículo 154 inciso final del Código del Trabajo.

I.5.2- PROTECCIÓN DE GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTRODUCIDAS EN LA LEY 20.005.

La ley 20.005 del 18 de marzo del año 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo, incrementa la normativa que resguarda y garantiza los derechos del trabajador dentro de la empresa como sujeto inalienable, manteniendo su esencia y derechos fundamentales como sujeto de derecho.

Esta modificación puso a Chile en la vanguardia, pues convirtió al país en uno de los pioneros en la región que tipificó y sancionó esta forma de violencia laboral, la cual desgraciadamente afecta principalmente a las mujeres trabajadoras. En este sentido, la ley entregó un importante papel de fiscalización a empleadores y trabajadores, quienes a través de un órgano bipartito -los Comité de Higiene y Seguridad- lograron incluir las regulaciones necesarias para prevenir el acoso sexual y dar cauce a las denuncias.

Sin embargo, su mayor aporte en lo que a vías o acciones de protección de derechos fundamentales, dice relación con la introducción del procedimiento de Tutela laboral. El referido procedimiento está caracterizado por servir como hilo

conductor y dar aplicación directa de las garantías fundamentales constitucionales en el alero de las relaciones de trabajo, con el fin de garantizar la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales de los trabajadores. La importancia, ejercicio y aplicación de este procedimiento, serán tratados en profundidad en el capítulo IV.

I.5.3. OTRAS NORMAS REFERIDAS A GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.

Como se ha señalado, los derechos fundamentales van tomando progresiva eficacia, limitando cada vez más la posibilidad de que el empleador utilice sus poderes y atribuciones de manera arbitraria o ilegal sobre el trabajador que tiene a su cargo.

Al respecto, es importante citar el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, que señala que:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Se debe agregar también que por medio de diversas leyes se han logrado grandes avances en la eliminación de situaciones abiertamente discriminatorias en el área laboral, por ejemplo, con respecto a la protección de la maternidad, el año 1994 se modificó la base de cálculo del subsidio maternal a fin de asegurar a las

trabajadoras un subsidio de monto similar a su remuneración real, reparando el “castigo” que imponía la anterior normativa.

Asimismo, la ampliación del fuero maternal a las trabajadoras de casa particular y la prohibición de la utilización del test de embarazo como exigencia para ser contratada o promovida en un empleo, convirtiendo en ilegal esta práctica abiertamente discriminatoria.

Otros cambios legales han estado dirigidos a apoyar la compatibilización de responsabilidades familiares y laborales y a incorporar al padre trabajador en la crianza de los hijos, a través de medidas tales como licencia por nacimiento del hijo, para el cuidado de hijo o hija enfermo cuando este es menor de un año, o la extensión del postnatal, tanto para madres y padres.

Respecto a este último punto, con la promulgación de la Ley 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental se entrega, por un lado, una extensión de 12 semanas inmediatamente terminado el periodo postnatal agregando además *“un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195⁷.”*

Esta nueva normativa también consagra la posibilidad del traspaso de hasta 6 semanas del permiso postnatal, en iguales condiciones que la madre, en el caso de que ambos padres sean trabajadores⁸. Entonces, con las reformas legales referidas al posnatal, el permiso respectivo se ha extendido a 24 semanas, pudiendo disponer de ellas, tanto el padre como la madre.

⁷ CHILE. Ministerio del Trabajo. 2011. Ley 20.545 “MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL”. .Art. 197 bis

⁸ “Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.”

Por otro lado, y considerando que las medidas de apoyo a la compatibilización de la vida laboral y familiar son indispensables para avanzar hacia la equidad de género, es de gran relevancia las iniciativas del Programa Chile Crece Contigo, el cual logró asegurar en el año 2010 la disponibilidad de sala cuna o modalidades equivalentes para todos los hijos e hijas de madres que trabajan, buscan trabajo o estudian, respecto de aquellas pertenecientes al 40% de los hogares de menores ingresos⁹, encontrándose actualmente asegurada la población correspondiente al 60% de dicho grupo vulnerable.

Más recientemente, tenemos la Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, más conocida como la ley Zamudio. Si bien el derecho a la no discriminación se encuentra garantizado para el trabajador incluso antes de la referida ley, en términos de ser un derecho fundamental consagrado tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo, la promulgación de la Ley 20.609 viene a instaurar una nueva herramienta de protección a dichas garantías.

En ese sentido, el título segundo de la normativa consagra la acción de no discriminación arbitraria, como nuevo mecanismo judicial entregado al trabajador que, dentro de su relación laboral, siempre y cuando este haya sido directamente afectado por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria, permitiéndole por medio de esta, la restitución del derecho vulnerado.

Así, la Acción de No discriminación, en tanto mecanismo judicial antidiscriminación de carácter restitutorio, se asimila a la Tutela Laboral, extendiendo el alcance de protección entregado al trabajador frente a vulneraciones -actos u omisiones-, particularmente referidas a discriminación, que tienen lugar en relaciones de índole laboral.

⁹ JUNJI-UNICEF-UNESCO. 2010. Encuesta Nacional de primera Infancia - ENPI 2010 [en línea] Santiago, Chile. <<http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2015/12/Informe-Final-Preliminar-Primera-ENCUESTA-NACIONAL-DE-PRIMERA-INFANCIA.pdf>> [consulta: 5 septiembre 2019]

En conclusión, los derechos fundamentales de las personas, dentro de la empresa, con el tiempo y de forma progresiva, han ido adquiriendo la relevancia que necesitan, siendo esto debidamente acompañado a través de la generación de preceptos legales que han dado real eficacia a dichos derechos, otorgando una mayor protección al trabajador y, en definitiva, dignificándolo como persona, concediéndole vías que le permitan hacer valer sus derechos de forma eficaz y oportuna y, en el ámbito de los empleadores, limitando el poder que tienen sobre sus dependientes.

II.- CAPÍTULO SEGUNDO. DE LA DISCRIMINACIÓN.

Señala la Constitución Política de la República; que las personas son libres e iguales en dignidad y derechos. En nuestra institucionalidad cabe señalar que uno de sus principios base es la Supremacía Constitucional, por ende, las personas no deben ser objeto o víctimas de discriminación laboral, ni segregación, menos aun si este distingo se hace en función de la raza o a la nacionalidad del trabajador, como señala el profesor Eduardo Caamaño Rojo:

“El principio de no discriminación es uno de los principios tutelares de carácter fundamental del trabajo, que asegura la plena vigencia del principio de igualdad de trato prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios de distinción de la capacidad e idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o prestación de un servicio determinado.”¹⁰

II.1. DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL.

En las relaciones laborales existe discriminación por sexo, nacionalidad, origen racial, etc. Es una de las áreas donde mayormente se percibe la referida discriminación, tanto es así, que existen normas específicas que la regulan expresamente, prohibiéndola o limitándola. En este sentido:

“La idea de discriminación, de distinción, no es contraria a lo justo ni al derecho. Sin embargo, la discriminación arbitraria carente de justificaciones y basada en prejuicios y en hechos que, en definitiva,

¹⁰ CAMAÑO ROJO, Eduardo. “La Defensa del Principio de No Discriminación por razones de sexo en el periodo anterior al nacimiento de la relación laboral”. Revista Laboral Chilena N° 117, Santiago, Chile, 2003, p. 70

suprimen la igualdad de oportunidades entre las personas, sí constituye un atentado a la dignidad del ser humano”¹¹.

Existen muchas y diversas definiciones que buscan explicar y conceptualizar la palabra discriminación. Por ejemplo, Internacionalmente, el convenio N° 111 de la OIT, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, define como discriminación en el trabajo “*cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación*”.

De acuerdo a esta definición la discriminación en el empleo presenta dos elementos, primero, un **elemento de hecho**, cual es la existencia de una distinción, exclusión o preferencia, es decir, un motivo que determina una diferencia en el trato, como características de sexo, nacionalidad, o religión y, segundo, un **elemento objetivo**, que es el resultado de la diferenciación, como es la alteración de la igualdad de trato o de oportunidades, que muchas veces se ve reflejada en la remuneración o la estabilidad laboral. En este aspecto, cabe señalar, de acuerdo al Convenio antes mencionado, la sola intención de discriminar no es concluyente para que exista discriminación.

También está la definición que da el profesor Eduardo Camaño, que señala que discriminación es:

“todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad por basarse en criterios reprochables, como son, entre otros, la nacionalidad, el sexo o la religión de las personas, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos”.

¹¹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. “*Lineamientos de Derecho del Trabajo*”. Primera Edición, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006.

Por último, nuestro Código del Trabajo define los actos de discriminación como:

“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 tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

II.2.- DISTINTOS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.

Existen 2 tipos distintivos de discriminación, las cuales han sido denominadas discriminación directa o indirecta.

La discriminación directa, es la diferenciación o distinción sobre una persona o grupo que lo desfavorezca por una razón negada en el ordenamiento legal. Así, cualquier acción que suponga una exclusión por motivos que la ley niega, es considerado un acto de discriminación directa, pudiendo ser por sexo, por religión o nacionalidad. Estos criterios están restringidos en la mayor parte del mundo.

Actualmente, la forma en cómo se materializa la discriminación, es ocultarla, tratando de disimularlas y con ello no hacerla notoria. Es debido a eso que existe una apariencia inexacta que dan la ilusión de que los niveles de discriminación se han reducido de manera superior a la real, esto pues quienes ejecutan los actos discriminatorios los hacen ver como legales y morales, encubriendo el hecho a objeto de no estar sujeto a demandas o mala reputación.

En conclusión, la discriminación directa recae sobre un grupo o persona, en este caso es un colectivo usualmente marginado tal como las mujeres, los extranjeros, los indígenas, etc.

Por otro lado, la discriminación indirecta comprende cualquier práctica o disposición, que afecta a un gran número de trabajadores o trato diferenciado a ciertas categorías de trabajadores, sin importar si existe o no intención lesiva, como por ejemplo, la de los trabajadores de restaurantes o de lugares de atención al público como hoteles, bares, etc. Los cuales tienen una normativa especial, con horarios más extendidos y mayor disponibilidad del tiempo, situación que también se extiende a las trabajadoras de casa particular.

Podríamos definir la discriminación indirecta como *“aquella en la cual la distinción o diferenciación se encuentra de manera disimulada o es menos patente, existiendo una apariencia de neutralidad en el criterio diferenciador”*.

En este tipo de discriminación, no existe un caso concreto, el criterio aparentemente neutro de distinción no perjudica a un individuo de cierta raza, sexo, etc., sino al grupo mismo, habiéndose de considerar entonces a uno y otro como discriminados. Al analizar la situación de discriminación en el área laboral, existe en forma más recurrente este tipo de discriminación. Como por ejemplo en aquellas ofertas laborales en donde se exigen requisitos tales como buena presencia, joven, sin tatuajes, tener una determinada altura, etc.

Este tipo de discriminación tiende a segregar a un grupo determinado y más vulnerable de la sociedad, como son las mujeres, los indígenas, minusválidos, por ejemplo.

Un punto importante dentro de la discriminación es identificar en que momentos se puede dar la distinción entre trabajadores, pues no siempre se da al momento de contratar o al término de la relación laboral. Entonces, como primera ocasión o momento existe en la etapa pre-ocupacional, luego se da dentro de la relación laboral y por último una vez terminado el vínculo laboral.

II.2.1. DISCRIMINACIÓN PRE-OCUPACIONAL.

Esta etapa, denominada pre-ocupacional, es aquella que se enfoca en la distinción que hace el empleador al momento previo a contratar, es decir, todas exigencias que se le imponen a las personas para poder acceder al empleo.

Todos aquellos que han recurrido o revisan con regularidad las ofertas de empleo de los distintos medios de comunicación del país habrán reparado que entre los requisitos que se solicitan para postular se exigen muchas veces algunos referidos a edad, estado civil, sexo e incluso la posesión de ciertas herramientas de trabajo, por ejemplo, un auto, que incluso no representan ninguna relación con las calificaciones personales necesarias para un cargo. En forma encubierta también, bajo la solicitud de acompañar fotografía reciente, se esconden exigencias referidas a apariencias físicas determinadas, como raza, género, origen social y por supuesto, edad.

Quienes hacen este tipo de oferta infringen de manera expresa la norma de protección ante la discriminación laboral contenida en el artículo 2° del Código del Trabajo que a su vez recoge el principio fundamental de Igualdad ante la Ley, consagrado en la Constitución Política de la República de Chile.

El Código del Trabajo, en su artículo 2, prohíbe al empleador condicionar a la contratación a diversas causas, señalando:

“Ningún empleador podrá condicionar la contratación a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial, que conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o de banco de datos personales, ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno.”

II.2.2. DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL.

En esta etapa, el acto discriminatorio se presenta dentro de la relación laboral, es decir, comprende todos los actos que el empleador puede realizar en virtud del poder que tiene sobre sus trabajadores dentro de la jornada laboral, para así, cometer actos discriminatorios.

A este respecto el propio Convenio N° 111 de la OIT, señala en su artículo primero inciso 3, que *“los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”*.

Relacionado con este punto, la Recomendación N° 111, del mismo organismo plantea en la letra b) de su párrafo segundo que:

“todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

- a) Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;*
- b) Acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;*
- c) Ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;*
- d) Seguridad en el empleo;*
- e) Remuneración por un trabajo de igual valor;*
- f) Condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.”*

Este punto también incluye la discriminación que se pueda producir al término de la relación laboral, ya que, el mismo despido puede tener condiciones injustificadas o arbitrarias como fundamentación del despido.

II.3.- PRINCIPIOS BÁSICOS

En Chile y el mundo existe una conciencia ante la discriminación que se encuentra en franco crecimiento, tratando y logrando evitar actos discriminatorios a través de la creación de normas, tanto en el ordenamiento jurídico interno como en el ámbito internacional, plasmando así, de forma efectiva, el principio de la igualdad ante la ley y fijando al mismo tiempo un modelo antidiscriminatorio general, que plasma el principio de no discriminación.

II.3.1.- DE LA IGUALDAD ANTE LA LEY.

La obligación de cada Estado parte por respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos fundamentales reconocidos por el Derecho Internacional y en especial aquellos del párrafo 1 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual fue adoptado por Chile en febrero del año 1972. Este incluye el trato igualitario de las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El mismo pacto en su artículo 26, señala que todas las personas no solamente son iguales ante la Ley, sino que tienen igual derecho a la protección por parte de la ley, prohibiendo cualquier motivo de discriminación que atente contra la referida obligación de igualdad.

En Chile, la igualdad ante la Ley, es una forma de protección a la no discriminación que se encuentra establecida el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, el cual establece que:

“La constitución asegura a todas las personas: la igualdad ante la ley. En Chile no hay personal ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”

En lo referente al principio de no discriminación en su aplicación en el ámbito laboral, la Constitución Política en su artículo 16 N° 16 señala que asegura a todas las personas:

“La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración.”

Asimismo, el párrafo 1 del artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, otorga la protección ante discriminación al establecer que todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de Justicia, mientras que el párrafo 3 del mismo artículo señala que durante el proceso toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las garantías mínimas enunciadas en los incisos a) a la g) de este último párrafo.

En este sentido, la normativa internacional establece que los estados tienen la obligación de tomar medidas que garanticen la igualdad de derechos de las personas, tanto en sus relaciones con el estado, como entre los mismos particulares.

II.3.2.- PRINCIPIO A LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO INTERNACIONAL.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 2 establece que:

“Cada hombre goza de los derechos y libertades establecidas en esta Declaración, sin tener en cuenta diferencia de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, en su artículo 26, establece que:

“Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones de derechos y oportunidades para participar en la vida pública.”

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966 instituye en su artículo 2.2. que:

“Los Estados que son parte de él se obligan a garantizar el ejercicio de los derechos sin distinción de razas, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra naturaleza, nacionalidad y origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, del año 1979, dispone que:

“La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”.

La OIT en su convenio N° 100 del año 1951, que versa sobre la Igualdad de Remuneración, el cual fue ratificado por Chile el 20 de septiembre del año 1971, señala que su fin es “*promover la igualdad de los hombres y mujeres respecto de la remuneración, tanto en el sector público como el privado*”

Asimismo, el Convenio N° 111 de la misma organización, que versa sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, y ratificado por Chile el 20 de septiembre del año 1971, señala que su propósito es que los estados miembros enuncien y elaboren políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación, tanto a nivel de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo y medios para la formación profesional. En el mismo sentido la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT del año 1998.

II.3.3. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA.

Como ya se señaló anteriormente, existe una serie de disposiciones de categoría constitucional cuyo fin es el de limitar el ámbito de arbitrariedades y discriminaciones entre los sujetos de derecho. Así, el Artículo 1° de la Constitución Política de la República, en su inciso primero dispone que “*las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos*”; el Artículo 19 N° 2 agrega que “*La constitución asegura a todas las personas: La igualdad ante la ley*” y; el Artículo 19 N° 16, inciso tercero, dispone de forma expresa el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental, estableciéndolo como un medio necesario, sin el cual es imposible respetar la dignidad de las personas.

II.3.4. PRINCIPIO DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

El artículo 2 del Código del Trabajo dispone que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Así, su inciso 2 dispone que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Complementando lo anterior, el inciso 4 dispone que los actos de discriminación son 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.

Además, el inciso 5 dispone que, con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación, para que, finalmente, en su último inciso, señalar que se obliga al empleador de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Así, el ordenamiento jurídico chileno trata el derecho a la no discriminación de un modo ineludible.

III.-CAPÍTULO TERCERO. DE LA DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.

Tal como se ha expuesto en el capítulo precedente, la discriminación y desigualdad derivada de la misma se puede encontrar en diversos ámbitos, tales como en lo referente a ingresos, clase social, género, origen étnico, nacionalidad, filiación religiosa, ideología política, etc. Todas las cuales dan lugar a las formas de discriminación arbitrarias e ilegales.

En este sentido se debe hacer presente que, al referirse a discriminación, hago referencia exclusiva respecto de aquella que se entiende como la ejercida en contra de grupos humanos identificables y realizada sobre la base de prejuicios y estereotipos, o entre grupos superiores e inferiores, teniendo expresiones concretas y palmarias en la práctica social cotidiana, la que doctrinalmente se ha venido a denominar como “*discriminación negativa*”.

Asimismo, existen ciertos grupos minoritarios que no están “*efectivamente incorporados*” en la sociedad, lo cual se ve reflejado, por ejemplo, en el ámbito económico con la existencia de clases menos favorecidas, en la política -donde se vislumbran grupos sin representación-, y en la vida social cotidiana.

Este último tipo de discriminación es el más evidente y común en nuestra sociedad, toda vez que se produce a diario, siendo un ejemplo claro de lo anterior, la violencia racial existente entre pandillas en Estados Unidos, los movimientos antiinmigración que se encuentran en auge en Europa y los propios que han surgido en Chile debido a la inmigración a gran escala que se ha visualizado en el país en los últimos años.

En virtud de que la discriminación parece ser un asunto social, no es absurdo pensar que esta, en cualquiera de sus formas, no pueda llegar a desaparecer totalmente. Empero lo anterior, es necesario que el ser humano siga trabajando

con el fin de que la prohibición a la discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, sirva para promover las condiciones de equidad a partir de las cuales deben construirse las relaciones interpersonales o del Estado con las personas.

En nuestro país la discriminación en el trabajo representa uno de los casos más frecuentes de vulneración de los derechos fundamentales de las personas, transformándose por tanto en un problema adusto, patente y aun no completamente asumido, especialmente desde el punto de vista social, cultural y económico, siendo la más patente y significativa, la discriminación por razones de género peor aun cuando esta se arrastra desde tiempos inmemoriales, produciendo una deplorable segmentación del mercado de trabajo entre hombres y mujeres, gozando los primeros, por regla general, de mejores y más estables condiciones laborales, y siendo su trabajo considerado más valioso socialmente, teniendo como contrapartida que las mujeres se vean afectadas por niveles más bajos de remuneraciones, por condiciones más precarias de empleo, debiendo además asumir, por costumbre social, gran parte de las responsabilidades familiares y la mantención cotidiana del hogar.

III.1- CLASES DE DISCRIMINACIÓN.

Como se ha señalado precedentemente, nuestra sociedad está afectada por una serie de prejuicios y malas prácticas que tienen como consecuencia directa la aparición de efectos discriminatorios, los cuales son especialmente patentes en el ámbito laboral.

Lo anterior se produce toda vez que la contratación laboral descansa sobre el principio de la autonomía de la voluntad, el cual presume que de cada uno de los contratantes se encuentra en igualdad de condiciones al momento de negociar libremente los contenidos del contrato y, en definitiva, asegurar sus intereses. Sin

embargo, es claro que en el mundo del trabajo dicha igualdad es excepcional, pues por regla general, el empleador se encuentra en una posición de poder que desbalancea el equilibrio negociador a su favor.

III.2. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

La discriminación de género, o sexismo, es un fenómeno social, puesto que es necesaria la representación de ambos sexos para que pueda darse esta situación. En este sentido, no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad, pues la base de este fenómeno es la supuesta e ilusa supremacía de uno de los géneros.

A su vez, el género es un concepto muy difuso, pues no sólo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra e, inclusive, entre los diversos grupos dentro de una misma sociedad. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y desequilibrios de poder no son un resultado “natural” de las diferencias biológicas.

En este sentido, la discriminación por motivos de género es la forma más común, y en este caso, las mujeres el grupo más afectado. Un primer acercamiento a la materia permite vislumbrar que, si bien ha disminuido progresivamente la brecha entre hombres y mujeres que trabajan, estas últimas lo hacen en una muy baja proporción, trabajando aproximadamente un 48% de la fuerza laboral que representan¹². Esto no implica necesariamente que el ámbito de discriminación en

¹² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. 2018. Atlas de Género [en línea] Santiago, Chile. <<http://ine-chile.maps.arcgis.com/apps/Cascade/index.html?appid=00b769d5f3dc406ca2b2119d46018111>> [consulta: 24 octubre 2019] “La tasa de participación laboral femenina a nivel nacional aumentó desde 45,3% en 2010 a 48,5% en 2017. Sin embargo, la brecha se mantuvo sobre los 20 puntos porcentuales”.

términos salariales disminuya, así como tampoco, la posibilidad de acceso a un trabajo en la misma jerarquía o que se afecte, de manera alguna, la tasa crecimiento laboral.

En cuanto a los índices de discriminación, la undécima versión de la encuesta “*Percepción de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2016*”, de la Corporación Humanas, reveló que un alto porcentaje de mujeres (85,8%) considera que son discriminadas en Chile. Entre los ámbitos que reúnen mayor sensación de discriminación están trabajo (89,5%), acceso a la justicia (74,8%) y libertad sexual (73,9%)¹³.

La discriminación de género adopta diversas formas de división de poder, algunos de cuyos aspectos incluyen:

III.2.1 Autonomía física.

Entendida como la capacidad de control de la mujer sobre su propio cuerpo. En materia laboral, un factor de vulneración de la autonomía física en razón del género se constituye por las situaciones de violencia contra la mujer en el contexto de la relación laboral, o dentro del ambiente del trabajo. Una forma de violencia, en este sentido, lo constituye el acoso sexual, dentro del cual se pueden incluir tanto comportamientos físicos como verbales o no verbales, indeseados y ofensivos para la persona que es objeto de ellos, afectando seriamente la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, siendo así un obstáculo más para la integración de la mujer, y la erradicación de la discriminación por género en el mundo laboral.

Por medio de la promulgación de la Ley 20.005 en el año 2005, luego de años de discusiones iniciadas por la Dirección del Trabajo, se logra la tipificación

¹³ INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. 2017. Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile [en línea] Santiago, Chile. <https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2017/12/01_Informe-Anual-2017.pdf> p. 37 [consulta: 15 septiembre 2019]

y sanción del acoso sexual en el trabajo, introduciendo así una definición de acoso sexual, sus procedimientos de investigación y las sanciones correspondientes. Con esta nueva ley, se modifica el Código del Trabajo, agregando a su artículo segundo:

“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

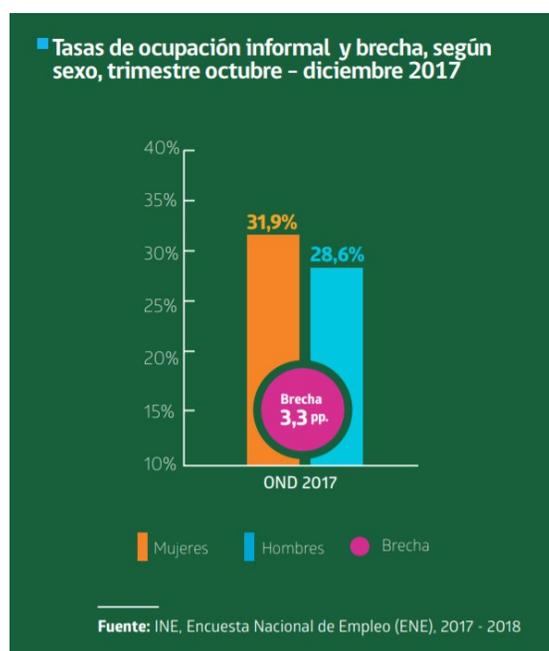
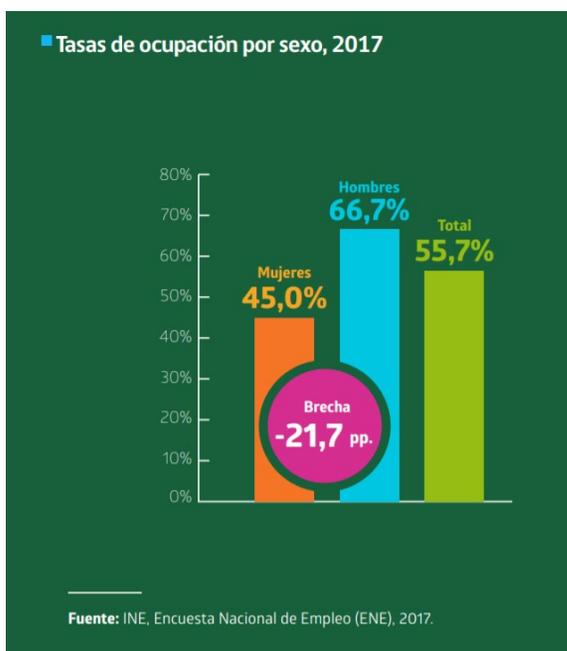
III.2.2 Autonomía económica.

Entendida como la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos. Esta dimensión, entre otros factores considera: el mercado de trabajo; los ingresos; la pobreza; la carga global de trabajo; y el trabajo no remunerado.

Respecto al análisis de las relaciones de género dentro del mercado del trabajo, por medio del indicador de subutilización¹⁴, es posible identificar de manera más precisa la situación desfavorable en que se encuentran las mujeres, que, estando ocupadas, su participación es involuntariamente a tiempo parcial, y al buscar ocupaciones alternativas, compiten a su vez con las personas desocupadas. Esto explica, a su vez, que las mujeres presenten una mayor proporción de ocupación informal que los hombres, conduciendo a una brecha positiva, que refleja su mayor participación en empleos de baja calidad.

¹⁴ OIT. (2015). KILM 12, Subocupación por insuficiencia de horas, en Indicadores Clave del Mercado de trabajo (KILM) 2015. Instrumento que contempla a aquellas personas que, “trabajan menos horas, perciben ingresos inferiores, utilizan menos sus competencias, y, en general, trabajan menos productivamente de lo que podrían y desearían hacerlo”

Por último, la brecha de género en el mercado laboral también se expresa de forma diferente según el sector económico de qué se trate. Así, según la Encuesta Nacional de Empleo 2013-2017 realizada por el INE el 2017, el 20,4% de las personas ocupadas en el sector primario fueron mujeres, con una brecha de género de 59,1 puntos porcentuales en 2017, siendo la región de La Araucanía, la que evidencia una brecha mayor, con -40,8 puntos porcentuales; el 20,7% de las personas ocupadas en el sector secundario fueron mujeres, con una brecha de género de 58,5 puntos porcentuales en 2017, siendo la región de Los Ríos la que evidencia una brecha mayor, con -48,6 puntos porcentuales; el 50,6% de las personas ocupadas en el sector terciario fueron mujeres, con una brecha de género de 3,0 puntos porcentuales, siendo la región de Coquimbo la que evidencia una brecha mayor, con 7,8 puntos porcentuales.



En relación al factor ingresos dentro del análisis de las relaciones de género, es fundamental considerar que la ausencia de ingresos autónomos genera una mayor pobreza individual y al mismo tiempo, impide el ejercicio de la autonomía

económica. Así, el factor ingreso es también determinante a la hora de vislumbrar la discriminación por motivos de género.

Según la encuesta CASEN, el año 2015, el 76% de las personas de 15 años y más sin ingresos propios fueron mujeres. Por otro lado, el INE, por medio de la Encuesta Suplementaria de Ingresos, concluyó que el ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas aumentó un 60,3% entre 2010 y 2017. Sin embargo, se mantiene una brecha negativa en torno al 31%. En 2017 las mujeres percibieron un ingreso medio 29,3% menor que el ingreso medio mensual de los hombres ocupados.

Al respecto, el INDH concluyó que:

*“Los hombres ganan más que las mujeres para cualquier nivel de educación, en cualquier tipo de empleo (autoempleo, empleadores y empleados) y tanto en 42 firmas grandes como pequeñas (INE, 2016). En el Informe anual de Derechos Humanos 2010, se señalaba como un avance del período la entrada en vigor de la Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, sin que el sexo sea un factor de discriminación. Sin embargo, a siete años de dicho informe, la situación de las mujeres —en cuanto a brechas salariales— no ha mejorado. Durante 2016, los ingresos medios y medianos de los hombres se ubicaron en 601.311 pesos y 399.790 pesos, respectivamente, mientras que, para las mujeres, estos alcanzaron los 410.486 pesos y 300 mil pesos, respectivamente”.*¹⁵

¹⁵ INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. 2017. Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile [en línea] Santiago, Chile. <https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2017/12/01_Informe-Anual-2017.pdf> p. 41 [consulta: 15 septiembre 2019]

A esto hay que agregar que, aunque se calcula que las mujeres realizan dos terceras partes del trabajo en el mundo, estas sólo obtienen una tercera parte de los ingresos, y poseen menos del uno por ciento de la propiedad mundial.

En concordancia con los factores desarrollados anteriormente, el elemento pobreza también es un determinante directo de la perpetuación de las diferencias por género que provoca la falta de autonomía económica, perjudicando nuevamente a las mujeres. A su vez, la pobreza como limitante de la autonomía económica, tiene directa relación con los límites que esta impone a la autonomía física, a la autonomía en la toma de decisiones y en los procesos de aprendizaje para el cambio cultural.

Así, la encuesta CASEN del año 2017 estableció que el 54,3% del total de personas en situación de pobreza extrema por ingresos fueron mujeres, generando una brecha de género de 8,6 puntos porcentuales en el país, alcanzándose la más alta en la Región de Magallanes, con 24,7 puntos porcentuales. El mismo estudio indica que, desde el año 2006, más del 52% de las personas que se encontraban en situación de pobreza por ingresos eran mujeres, y en el año 2017, dicho porcentaje había aumentado hasta representar el 54,7% de las personas en esta condición. Es decir, durante el período comprendido entre el año 2006 al año 2017, la brecha aumentó desde 4,6 puntos porcentuales a 9,4 puntos.

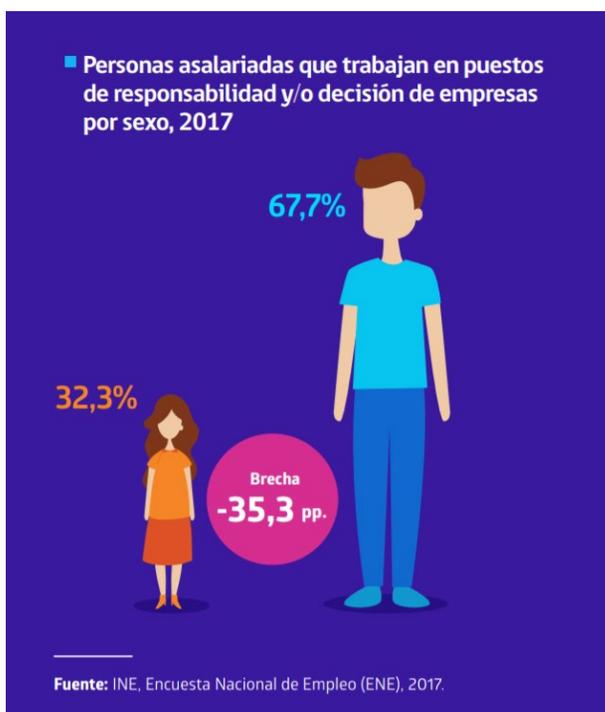
Finalmente, considerando el factor carga global de trabajo, se logra visibilizar el conflicto del trabajo no remunerado, principalmente enfocado en las laborales del hogar y al trabajo referido a la reproducción, que además suele demandar mucho más tiempo, y está relegado mayoritariamente a las mujeres. En este sentido, la sobrecarga de tiempo destinado a estas formas de trabajo trae como consecuencia mayores limitaciones en el ejercicio de la autonomía económica, creando brechas de género en desmedro de las mujeres. Así, según el INE, la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del año 2015, señala que, considerando

la carga global de trabajo en día de semana, en promedio las mujeres dedican 1,65 horas más que los hombres.

III.2.3 Toma de decisiones.

Entendida como la plena participación de la mujer en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad. En el año 2017, existió una brecha de -21,7 puntos porcentuales en la tasa de ocupación, en desmedro de las mujeres. En ese sentido, también se observó que menos mujeres accedieron a trabajar en puestos de responsabilidad y/o decisión de empresas, existiendo en ese aspecto una brecha de -35,3 puntos porcentuales.

Siguiendo en este ámbito, estudios del INE indican que, por ejemplo, hay más hombres que mujeres dedicados al micro emprendimiento, siendo un 60,8% contra un 39,2% y que, dentro de este mercado, la mayor diferencia se aprecia en los empleadores, siendo este cargo ocupado en un 70,6% por hombres, lo que se traduce en una brecha de género de -41,3 puntos porcentuales.



En los últimos años, el mercado laboral chileno se caracterizó por una mejoría en los índices, lo anterior producto de la fuerte creación de empleo asalariado y una caída en las tasas de desempleo de hombres y mujeres. La tasa de participación femenina en el país, según el INE, ha experimentado un incremento, pasando del 34.6% en 1997 al 38.5% en 2006 y al 48,5% en 2017.¹⁶

No obstante lo anterior, los índices de participación femenina laboral en Chile sigue siendo baja, con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto de países de similar nivel de desarrollo socioeconómico como Argentina y Uruguay. Es más, la brecha no lo es solo respecto de la participación femenina en el empleo, si no que también en el cargo que estas desempeñan, debiendo realizar funciones en condiciones de informalidad en mayor proporción que los hombres, asumiendo empleos denominados de “baja calidad”.

En todo el mundo, tanto las mujeres como los hombres trabajan. Sin embargo, las funciones que desempeñan las mujeres son socialmente invisibles, esto por considerarlas menos e incluso, se dan por hecho, ya que, tienden a ser de una naturaleza más informal conforme lo expuesto.

Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de estos y no de las mujeres y, aunque las normas internacionales e incluso nuestra normativa nacional, garanticen derechos iguales a los hombres y a las mujeres, ésta garantía no se traduce en la realidad, pues por motivos de género, las mujeres tienen peores

¹⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS. 2018. Atlas de Género [en línea] Santiago, Chile. <<http://ine-chile.maps.arcgis.com/apps/Cascade/index.html?appid=00b769d5f3dc406ca2b2119d46018111>> [consulta: 24 octubre 2019]

índices de acceso al empleo, a la educación, a la participación política al desarrollo profesional, entre otros.

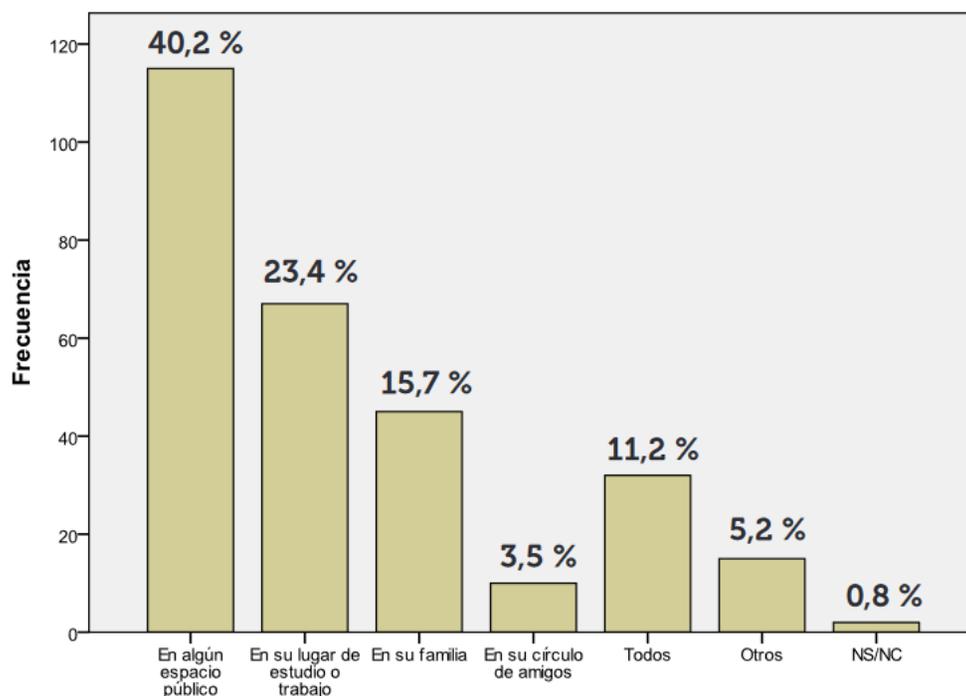
III.3.- DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

La discriminación por motivos de orientación sexual se encuentra estrechamente vinculada a aquella que se efectúa por motivos de género, de manera que la discriminación por orientación sexual se produce cuando arbitrariamente se alteran las condiciones laborales, se termina la relación laboral o se impide y/o dificulta la posibilidad de acceso al trabajo a personas que, en razón de su orientación sexual, integran las denominadas *minorías sexuales*¹⁷. Dicho término, un tanto ambiguo, incluye a homosexuales, lesbianas, transexuales, bisexuales, etc.

La “Primera Encuesta Nacional de Diversidad Sexual, Derechos Humanos y Ley contra la Discriminación”, realizada por MOVILH el año 2013 estableció que el 23,4% de los encuestados había sufrido actos de discriminación en su lugar de estudio o trabajo.

¹⁷ Kiper, Claudio Marcelo. “*Derechos de las minorías ante la discriminación*”. Ed. Hammurabi. Buenos Aires, Argentina. 1998. Define minorías sexuales como: “*aquellos grupos de personas que se enfrentan de forma permanente, implícita o explícitamente, al orden establecido y se niegan a desempeñar el papel que les ha sido atribuido en su calidad de hombre o mujer, y se organizan cuando tienen esa posibilidad para reclamar la satisfacción de sus necesidades específicas y para ayudarse mutuamente*”.

4.- ¿En qué lugares ha sido discriminado?



Como reflejo de la discriminación sufrida por estas “*minorías*”, el Centro de Derechos Humanos de la UDP en su XVI Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile del año 2018, concluyó que en Chile persisten “*estándares en Derechos Humanos que mantienen a las personas LGBTI en calidad de ciudadanos de segunda clase*”.¹⁸

Lo anterior, también se ve reflejado en el Informe Anual de Derechos Humanos, realizado por el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual en el año 2018, el cual señala que los hechos transfóbicos, desde el año 2012 se “*incrementaron en un 44%, sumando un total de 698 abusos, entre esos 3 crímenes de odio y 16 atropellos policiales que actuaron con total impunidad*”¹⁹.

¹⁸ CENTRO DE DERECHOS HUMANOS, Universidad Diego Portales. “XVI Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, 2018,” Santiago, 2018. p. 215.

¹⁹ MOVILH. Hechos [en línea] Santiago, Chile. <http://www.movilh.cl/documentacion/2019/Informe-Anual-DDHH-2018-Movilh.pdf>> p.69 [consulta: 10 noviembre 2019]

Así, el MOVILH, haciendo un estudio comparativo de casos de discriminación desde los años 2002 a 2018, concluyó que desde el año 2012 en adelante, los casos de discriminación aumentaron progresivamente.

En concordancia con este último estudio, el MOVILH ha acusado un incremento de discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral, toda vez que el año 2012 se dieron 9 casos, mientras que el 2017, dicha cifra se había incrementado a 38 casos. Cabe hacer presente que lo anterior debe contrastarse con el número de denuncias por casos de discriminación laboral que se produjeron en el mismo periodo, las cuales se redujeron un 26% en 2018 en relación al año anterior. Asimismo, el mismo estudio concluye que, de los casos en comento, un 57% afectó a gays, un 36% por lesbianas, y un 7% a trans.

Asimismo, la Encuesta Nacional sobre la Diversidad Sexual²⁰ realizada por la fundación Iguales, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y la consultora Gestión Social, realizado el año 2016., concluyeron que 1 de cada 10 miembros de la comunidad LGBT se le ha negado al menos una oportunidad de desarrollo profesional sólo por su orientación sexual. Asimismo, el 50% de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) manifestó tener más dificultades que las personas heterosexuales para conseguir trabajo.

| Muy difícil y difícil encontrar empleo | % |
|--|-------|
| Región Metropolitana | 48,8% |
| Otras Regiones | 53,7% |
| Lesbiana | 47,2% |
| Gay | 49,6% |
| Bisexual | 54,1% |
| Trans | 65,8% |
| TOTAL | 50,4% |

²⁰ FUNDACIÓN IGUALES. “Encuesta Nacional sobre la Diversidad Sexual”. Santiago, Chile. 2016. p. 5

III.4.- DISCRIMINACIÓN DE LA POBLACIÓN INDÍGENA.

Desde la formación del Estado chileno, un conjunto de leyes ha caracterizado la política estatal hacia las culturas originarias. En general, ha imperado una concepción asimilacionista, es decir, aquella que busca integrar e incluir al indígena en los patrones culturales de la modernización de sello europeo-occidental. La modernización impulsada por el Estado que se expresa en políticas hacia las culturas originarias, en general, ha sido de la lógica de la integración a la nación chilena, sin contemplar sus creencias, lengua y formas organizativas. Desde esta perspectiva, para los pueblos originarios, la modernización ha sido, generalmente un proceso de integración a una cultura distinta, con códigos, símbolos, creencias y religiosidad diferente.

III.4.1. SÍNTESIS HISTÓRICA DE LA RELACIÓN INDÍGENA Y EL ESTADO DE CHILE.

Los pueblos precolombinos localizados en Chile se caracterizaron por su pluralismo cultural y gran divergencia a lo largo del territorio nacional. La conquista española y el comienzo del periodo de expansión territorial, tuvo como desenlace pérdida de gran parte de esta diversidad cultural como resultado de las políticas de asimilación, conversión, reducción y trabajo, implementada por los conquistadores. Papel relevante al respecto tuvieron la Iglesia y las instituciones civiles, tales como la Encomienda.

Pese a la protección formal que las leyes de Indias entregaban a los indígenas, lo cierto es que su situación jurídica apenas mejoró durante el periodo de la colonia, pues sus derechos fueron sistemáticamente desatendidos por las autoridades de la época, viviendo la mayor parte de ellos en la pobreza y dedicándose a tareas de simple subsistencia.

Situación diferente se dio en la zona sur, por cuanto el pueblo Mapuche logró, mediante la resistencia militar, mantener su organización independiente, ejemplo único en la América española, logrando mantener su cultura y tradiciones sin una mayor influencia foránea.

El estado de los pueblos originarios no varió en gran medida con el advenimiento de la República. Durante este periodo, se dictaron una serie de disposiciones destinadas a lograr una asimilación jurídica solo formal, entre los habitantes del Estado y los llamados “naturales”. A modo de ejemplo, el año 1813, bajo el amparo de Reglamento Constitucional, se reconoció como “habitantes libres de Chile” a los indígenas, liberando sus tierras y permitiendo que estas pudiesen ingresar al mercado.

En el año 1818 un decreto del Director Supremo dispuso que en los documentos civiles y judiciales debía dejar de utilizarse el concepto de “natural de Chile”, referido a los indígenas, para pasar estos a ser denominados pura y simplemente como “chilenos”.

Empero los cambios dichos, la actitud paternalista sobre los indígenas no decayó, estando fundada esta posición en la concepción del indígena como un ser humano “parcialmente incapaz”.

Desde los años de 1850 en adelante, la política del estado sufre un giro radical respecto de los indígenas, si el primer periodo Republicano había visto una política pasiva de asimilación de estos, la mal llamada “pacificación de la Araucanía”, la llegada de colonos y la exacerbada necesidad de nuevas tierras agrícolas, llevaron a la creación de políticas anti-indígenas, aplicándose políticas de radicación, con la creación de reducciones y reservas donde los indígenas eran dirigidos, generalmente, contra su voluntad.

Dicha situación comenzó a aminorar a comienzos del siglo XX, cuando la política del estado retoma una causa de asimilación destinada a “civilizar”

definitivamente a los indígenas. En este sentido, la atención del estado se redirigió a intentar una asimilación total de los pueblos indígenas, despojándolos de cualquier identidad cultural diferente a la chilena.

Esta situación no se vio significativamente modificada sino hasta el año 1993, con la promulgación de la ley número 19.253 que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas. Así, por ejemplo, incluye el principio del Estado al servicio de las etnias, algo absolutamente extraño a las políticas estatales indígenas anteriores, consagrando además que la costumbre constituye derecho, tratándose de juicios entre indígenas. Punto aparte lo constituye el reconocimiento de la utilización de un idioma distinto al castellano para los procedimientos judiciales entre indígenas, debiendo en este caso el juez asesorarse con un intérprete en esta materia.

La referida Ley también creó la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), organismo que tiene por fin primario el hacer de intermediario entre el Estado y las etnias indígenas, promoviendo la protección de las culturas y pueblos indígenas de acciones y conductas discriminatorias y despreciativas, debiendo velar por erradicar cualquier signo de discriminación indígena existente tanto en el Estado como en la sociedad chilena.

En el plano internacional, cabe señalar el Convenio 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales, el cual fue adoptado en la 76 reunión del organismo realizada el año 1989, siendo uno de los instrumentos jurídicos internacionales más actualizados sobre la materia, que ha contribuido a un avance sustancial en el reconocimiento y protección de los derechos de los pueblos indígenas, como el reconocimiento de su carácter de pueblos, el respeto a sus formas de vida, de su desarrollo económico, y el derecho sobre sus tierras y territorios.

III.4.2.- POBLACIÓN INDÍGENA EN CHILE

Los indígenas urbanos de la Región Metropolitana constituyen aproximadamente el 30% de la población indígena chilena, los cuales han emigrado a la región en busca de mejores condiciones de empleo y de vida para ellos y sus familias.

Según el CENSO 2017, realizado por Instituto Nacional de Estadísticas, la población que se siente perteneciente a un pueblo originaria alcanzaría un total de 2.185.792 personas, lo que equivale a un 12,8% de la población del país.

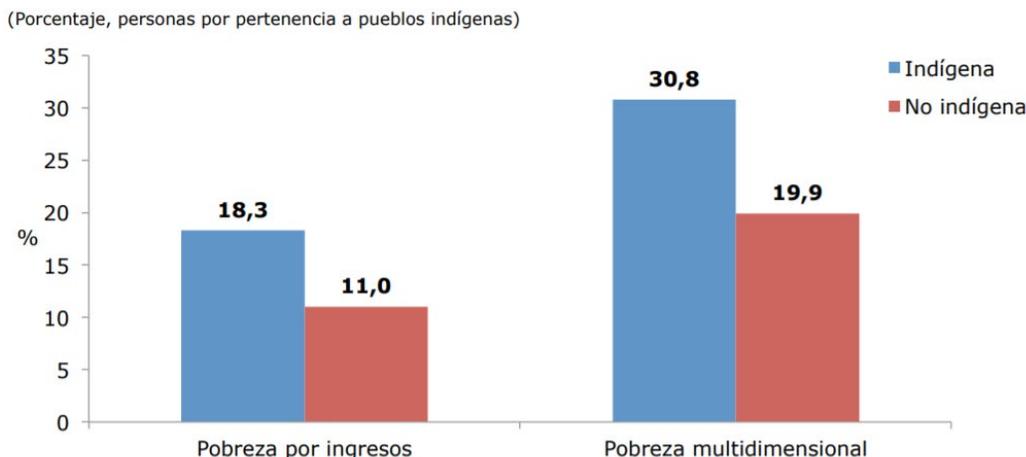
Por otro lado, según la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional del año 2015, la mayor parte de la población indígena vive en las ciudades (75,3%), siendo su principal lugar de residencia la Región Metropolitana (30,1%) seguido de la Araucanía (19,6%) y la Región los Lagos (13,1%).

III.4.3.- INDICES DE DISCRIMINACIÓN INDÍGENA EN CHILE.

La ya referida encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, indica que tanto la pobreza por ingresos como la pobreza multidimensional es mayor para la población indígena que para la población no indígena, siendo la primera de un 18,3% de pobreza por ingresos y un 30,8% de pobreza multidimensional, mientras que la segunda sólo un 11% y un 19,9% respectivamente.



Porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos o multidimensional por pertenencia a pueblos indígenas, 2015



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2015.

En el ámbito laboral, el Observatorio Laboral Araucanía, donde participa el SENCE y la Universidad de La Frontera, presentó el “Primer estudio sobre la situación laboral de los trabajadores mapuches en la Región de la Araucanía” publicado en el año 2019, el cual concluyó que el ingreso promedio de una persona perteneciente a pueblos indígenas -particularmente mapuche- alcanza en promedio sólo los 281.000 pesos, desempeñándose principalmente en el sector rural.

Esto significa que un trabajador mapuche percibe un ingreso 38,8% menor que uno que no pertenece a población indígena, por realizar el mismo trabajo. Además, el estudio arrojó que, en lo referido a la brecha salarial, también se les suma una diferencia relativa a las áreas de trabajo pues un 58,7% de los trabajadores mapuches se desempeña en el sector rural, y sólo un 41,3% en el urbano.²¹

²¹ UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA - OBSERVATORIO ARAUCANÍA - MINISTERIO DEL TRABAJO. “Primer estudio sobre la situación laboral de los trabajadores mapuches en la Región de la Araucanía”, Temuco, Chile. 2019.

III.5. DISCRIMINACIÓN SOCIOECONOMICA.

Más allá de la igualdad formal que establece la ley, en realidad la discriminación laboral es una manifestación de que dicha igualdad efectivamente se agota en el papel. Por ejemplo, en lo relativo a la contratación de personal, la selección toma en cuenta factores diferenciadores como el origen social del postulante, sobre todo cuando el trabajo implica una relación con personas de un estatus socioeconómico alto.

Para estos efectos, se suelen relacionar directamente factores como el aspecto físico, el lenguaje, el nivel educacional y el nivel socioeconómico, lo que se conjuga para efectos de establecer diferenciaciones a la hora de optar a un empleo. En este sentido, una encuesta realizada por la fundación Chile 21 en el año 2004²², determinó que una de las fuentes principales de discriminación laboral corresponde a aquella que apunta a la condición socioeconómica del sujeto (46%), constituyéndose dentro de las causas de esta discriminación: ser pobre o de escasos recursos (28%); la educación recibida (13%); no tener contactos o “pitutos” (5%).

De la mano con las consideraciones relativas a la condición socioeconómica, la misma encuesta revela que la discriminación laboral también considera un conjunto de factores sociales (22%), dentro de los cuales se encuentra la vestimenta (7%), el aspecto físico (6%), defecto físico o enfermedad (6%), lugar donde se reside (1%), etc. Concluye la encuesta que la población percibe entonces que existe una menor posibilidad de éxito en el mundo laboral para los que no cumplen con algunos requisitos en cuanto a apariencia y nivel socioeconómico.

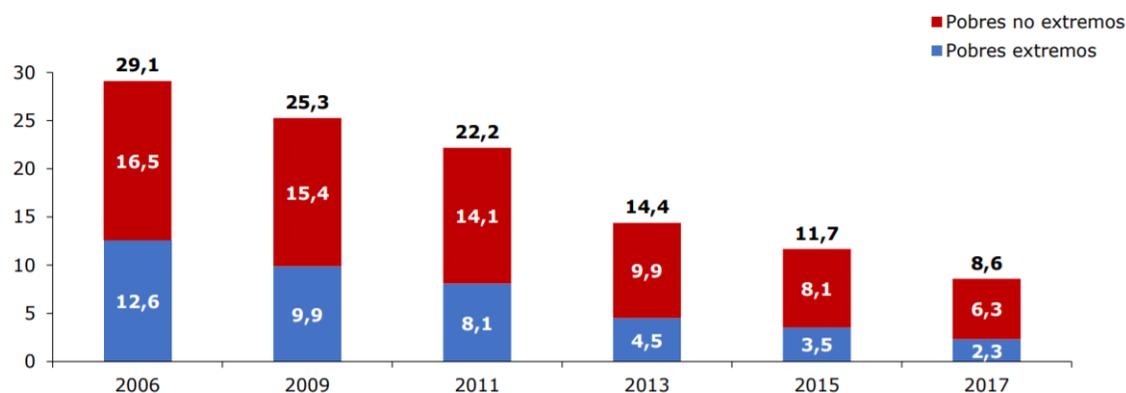
²² FUNDACIÓN CHILE 21. “*Discriminación y desigualdades*” [en línea] Santiago, Chile. 2004. <<https://issuu.com/fundacionchile21/docs/op15>> [consulta: 15 noviembre 2019]

III.5.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBREZA Y SU EFECTO EN LA DISCRIMINACIÓN SOCIOECONOMICA.

Según la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional del año 2017, la distribución de la pobreza considera a la población pobre y no pobre, dividiéndose la primera, a su vez, en personas en pobreza extrema y no extrema. En primer lugar, la población no pobre alcanza un 91,4%, mientras que aquellos en situación de pobreza corresponden a un 6,3% en pobreza no extrema y un 2,3% en pobreza extrema. A su vez, el estudio revela que desde el año 2006 a la fecha de la última encuesta, los niveles de pobreza disminuyeron progresivamente, tanto el caso de la extrema como la no extrema.

Incidencia de la pobreza y de la pobreza extrema en la población, 2006-2017

(Porcentaje, personas)



* Al 95% de confianza, las diferencias entre años SON estadísticamente significativas para todos los periodos, incluyendo 2015-2017.

* Se excluye servicio doméstico puertas adentro y su núcleo familiar.

Fuente: Ministerio de Desarrollo social, Encuesta CASEN 2006-2017.

En el ámbito del trabajo, la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional del año 2017 describe el perfil laboral de las personas en situación de pobreza. Por una parte, concluye que la tasa de participación laboral es menor en la población pobre, alcanzando un 44,0%. La diferencia entre personas pobres y no pobres en materia laboral es mucho mayor considerando la tasa de

desocupación, la que en la población pobre alcanza un 24,7%, en contraste con la población que no se encuentra en situación de pobreza, la que solo alcanza un 6,9% de desocupación.

Por otro lado, evaluando datos que dan cuenta de factores de discriminación en ámbito laboral de las personas en situación de pobreza, la encuesta considera la situación de aquellos que se incluyen dentro de la tasa de ocupados (33,1%). Así, dentro de los pobres asalariados, un 32,9% lo hace sin contrato de trabajo, y un 56,2% de los pobres ocupados, trabaja sin cotización previsional.

Perfil laboral por situación de pobreza, 2017

| | Pobres extremos | Pobres no extremos | Total pobres | No pobres | Total |
|---|-----------------|--------------------|--------------|-----------|-------|
| Porcentaje de cuenta propia en el total de ocupados (Porcentaje, ocupados por situación de pobreza) | 47,3 | 36,6 | 39,1 | 20,8 | 21,6 |
| Porcentaje de asalariados en el total de ocupados (Porcentaje, ocupados por situación de pobreza) | 50,5 | 61,0 | 58,5 | 76,5 | 75,7 |
| Porcentaje de asalariados sin contrato de trabajo (Porcentaje, asalariados por situación de pobreza) | 39,2 | 31,3 | 32,9 | 13,4 | 14,1 |
| Porcentaje de ocupados sin cotización previsional (Porcentaje, ocupados por situación de pobreza) | 64,9 | 53,4 | 56,2 | 28,8 | 30,0 |

* Los asalariados sin contrato de trabajo corresponden a quiénes responden la alternativa 3. *No tiene* en la pregunta O17 del Módulo de Trabajo.

*Al 95% de confianza, las diferencias entre pobres y no pobres SON estadísticamente significativas.

* Se excluye servicio doméstico puertas adentro y su núcleo familiar.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, encuesta CASEN 2017.

Finalmente, sumado a la situación de pobreza, la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional expone otros factores que vuelven a esta población mucho más susceptibles de ser discriminados en el mundo laboral. Así, dentro de la población en situación de pobreza la tasa de analfabetismo es mayor que en la población no pobre, alcanzando un 5,9%, lo que se repite respecto del promedio de escolaridad, teniendo la población en situación de pobreza un promedio de 9,5 años de escolaridad, versus un promedio de 11,4 años de

escolaridad en la población que no se encuentra en situación de pobreza. Por último, misma situación se repite en el análisis del porcentaje de personas sin educación media completa, el cual es superior en el caso de las personas en situación de pobreza, alcanzando un 54,1%.

III.6. DISCRIMINACIÓN POR NACIONALIDAD E ÍNDICES DE DISCRMINACIÓN A EXTRANJEROS.

Al analizar la discriminación por nacionalidad, es fundamental entender que ella se incluye dentro de la problemática de la discriminación racial. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial entiende como discriminación racial:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”

En ese mismo sentido, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares dispone la aplicación y el reconocimiento de derechos:

“A todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”

En el ámbito laboral, existe para el caso de la nacionalidad una especie de discriminación amparada por nuestra legislación. En ese sentido, y a propósito de las aptitudes o condiciones que se exigen para optar al trabajo, la normativa laboral en su artículo 19 establece que -a lo menos- un 85% de los trabajadores de un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena. Esto, a priori, deja

inevitablemente en una situación de desmedro a extranjeros, quienes pueden optar a una cuota significativamente inferior de posibilidades de acceso. Sumado a esta barrera de acceso para los no nacionales al mundo laboral, debemos considerar la percepción social que existe respecto a los extranjeros y el trabajo.

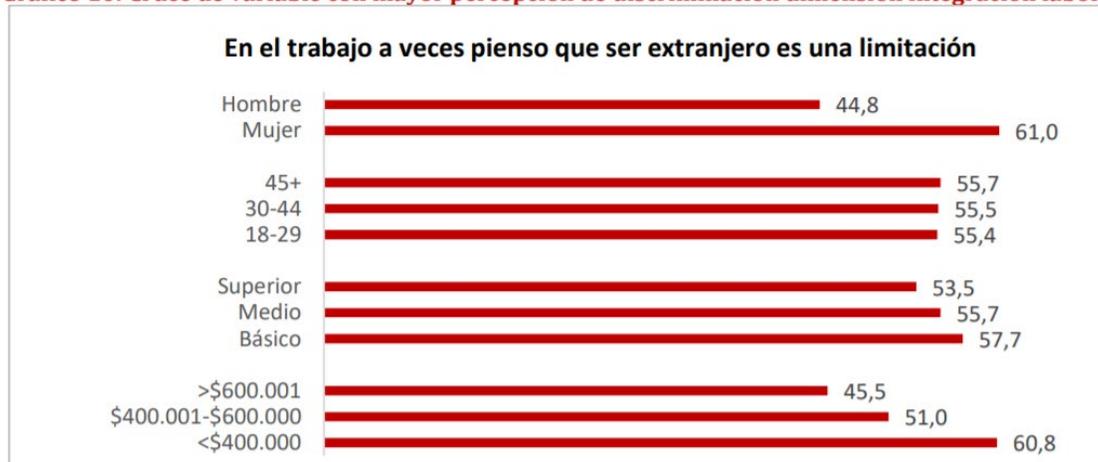
En ese sentido, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, señala que, si bien un 28,4% de la población reconoce a los inmigrantes como “buenos trabajadores”, un porcentaje mayor de los chilenos cree que los inmigrantes son un factor de pérdida de posibilidades laborales para los nacionales (47,1%), percepción que se considera la causa principal de la discriminación hacia los extranjeros. No obstante lo anterior, llama la atención que sólo un 2% de los trabajadores en Chile son extranjeros.

Según un estudio realizado por el Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, denominado Informe sobre inmigración y discriminación en Chile del año 2018, se muestra que las dimensiones en donde se percibe mayor discriminación corresponden a la agresión directa (57,6%) y la integración laboral (47,2%), pero, según los propios inmigrantes el ámbito que más se puede relacionar con actitud discriminatorias es el laboral²³. A su vez, el estudio señala que la mayor percepción de discriminación se percibe en el hecho de que ser extranjero signifique una limitación en el ámbito laboral, indicando que un 55,5% lo percibió de esa forma. Por último, respecto de la discriminación laboral que afecta a los extranjeros, el estudio en comento señala que “al observar quienes “piensan que en el trabajo ser extranjero es una limitación”, se tiene que

²³UNIVERSIDAD DE TALCA. “Inmigración y Discriminación en Chile” [en línea] Talca, Chile. 2018. <http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/informe_discriminacion_inmigrantes.pdf> p. 4 [consulta: 20 noviembre 2019].

son los hombres más que las mujeres y las personas de ingresos más bajos las que en mayor medida tienen dicha percepción’’²⁴

Gráfico 10: Cruce de variable con mayor percepción de discriminación dimensión integración laboral



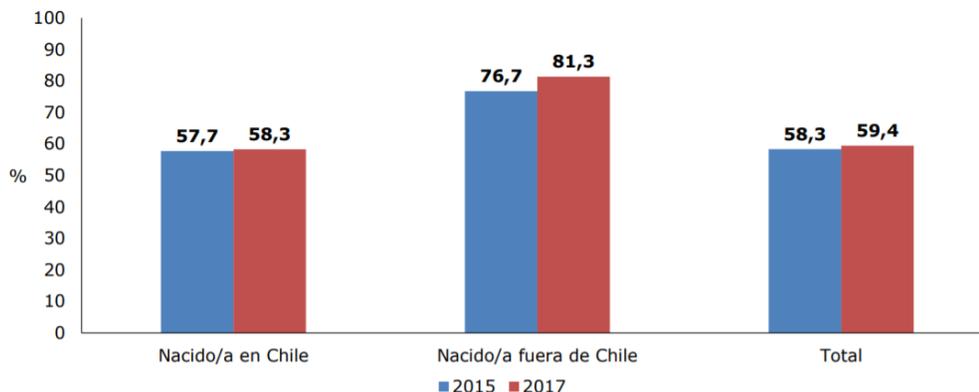
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios, Informe inmigración y discriminación en Chile, 2018.

Finalmente, según la encuesta CASEN 2017, la tasa de participación laboral tanto para los nacidos en Chile como para los no nacidos en Chile aumentó respecto del año 2015, siendo mayor en los nacidos fuera de Chile.

²⁴ UNIVERSIDAD DE TALCA. “Inmigración y Discriminación en Chile” [en línea] Talca, Chile. 2018. <http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/informe_discriminacion_inmigrantes.pdf> p. 14 [consulta: 20 noviembre 2019].

Tasa de participación laboral por lugar de nacimiento, 2015-2017.

(Porcentaje, población de 15 años o más)



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015-2017.

III.6.1. FENÓMENO MIGRATORIO EN CHILE.

La encuesta CASEN 2017 concluyó que existen un total de 777.407 extranjeros residentes en Chile, lo que significa un aumento de la población de un 1,2% en 1992 a un 4,4% en 2017. De la población de inmigrantes, un 47,8% arribó al país en 2015 o después, mientras que el 21,9% lo hizo durante el periodo 2010-2014, principalmente desde Latinoamérica y el Caribe, y en particular desde países fronterizos. Sin embargo, desde fines del 2013 ha existido una creciente presencia de ciudadanos haitianos, los que se concentran principalmente en la Región Metropolitana. Frente a este fenómeno migratorio, que deriva en un nuevo y diverso panorama sociocultural, la sociedad chilena, según diversos estudios y encuestas recopiladas en este trabajo, ha reaccionado con cierta resistencia, existiendo diferentes expresiones de actitudes discriminatorias hacia los migrantes.

En relación al país de origen, el CENSO 2017 muestra que ha existido un crecimiento sustantivo de migrantes que provienen desde Venezuela, representando un 24,2% del total, llegando casi a desplazar a Perú como principal

país de origen de los inmigrantes en Chile. En igual sentido, el estudio en comento muestra que otro país que aumentó significativamente su inmigración a Chile fue Haití, con un 9,8%, ambos respondiendo principalmente a las crisis económicas sufridas en su país de origen. En oposición, entre 2015 y 2017, la población migrante peruana, boliviana y argentina experimentó una reducción en su porcentaje de inmigración.

Respecto al fenómeno de la migración, y las razones que la producen en relación a nuestro país, el Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, en su estudio sobre la percepción de los chilenos sobre la migración²⁵, se concluye que lo atractivo de Chile para el inmigrante recae en su crecimiento económico y su baja tasa de desempleo en comparación a otros países del cono sur. En ese sentido, el informe señala que *“Chile es un país estable en sus relaciones comerciales, lo cual se refleja en un crecimiento económico por sobre el de la región Latinoamericana y del Caribe en los últimos 10 años”* y, en lo relativo al desempleo, *“Chile posee una tasa de desempleo anual promedio menor al de la región Latinoamericana y del Caribe por los últimos 10 años, siendo éste un buen indicador del desempeño económico y del mercado del trabajo existente en el país”*.

²⁵ UNIVERSIDAD DE TALCA. “Percepción de los chilenos sobre la inmigración” [en línea] Talca, Chile. 2019.
<http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/INFORME_PERCEPCION_DE_LOS_CHILENOS SOBRE_LA_INMIGRACION2.pdf> p. 5 [consulta: 20 noviembre 2019].

Gráfico 2: Evolución de la tasa de desocupación



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios, Percepción de los chilenos sobre la Migración, 2018.

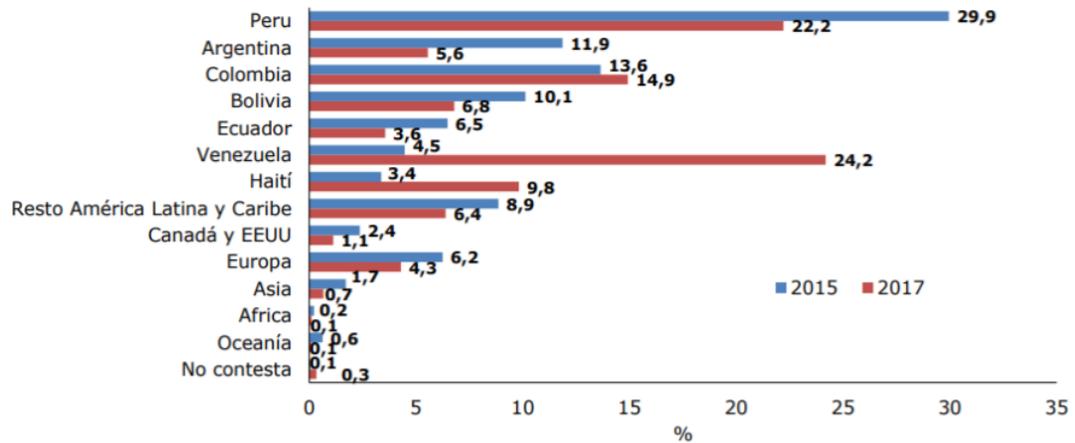
Comparativamente entonces, tanto el crecimiento económico como una tasa de desempleo favorable posicionan a Chile como un país con oportunidades laborales atractivas para los migrantes que buscan en nuestro país mayores posibilidades de trabajo y una mejora en su calidad de vida.

III.6.2. POBLACIÓN EXTRANJERA EN CHILE.

A pesar de la migración masiva en los últimos años de ciudadanos venezolanos a nuestro país, la encuesta CASEN 2017 evidencia que Perú sigue liderando el porcentaje de población inmigrante en Chile, con un 29,9%. Sin embargo, quienes representan un significativo porcentaje, debido al enorme aumento de población del 2015 al 2017 en nuestro país, efectivamente son los migrantes provenientes de Venezuela, quienes en 2015 representaban sólo un 4,5% de la población no nacida en Chile, para llegar a un 24,2% en 2017.

Distribución de la población nacida fuera de Chile según país o región de nacimiento, 2015-2017.

(Porcentaje, población nacida fuera de Chile)



* Al 95% de confianza, entre 2015 y 2017 se encuentran diferencias significativas en el porcentaje de personas nacidas fuera de Chile según país o región con excepción de África.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015-2017.

La Biblioteca del Congreso Nacional, en un informe sobre análisis estadístico territorial respecto de la inmigración, establece que una relación entre la evolución de las permanencias definitivas y el flujo migratorio otorga mayor formalidad que factores como las visas temporales o los flujos turísticos. En ese sentido, indica que *“El detalle de los otorgamientos de permanencia definitiva respecto de la década 2005-2015 presenta como la principal nación de procedencia de los solicitantes a:*

- *Perú, con 109.764 otorgamientos (40,4%);*
- *Bolivia con 35.482 (13,1%)*
- *Colombia con 29.802 (11%).*

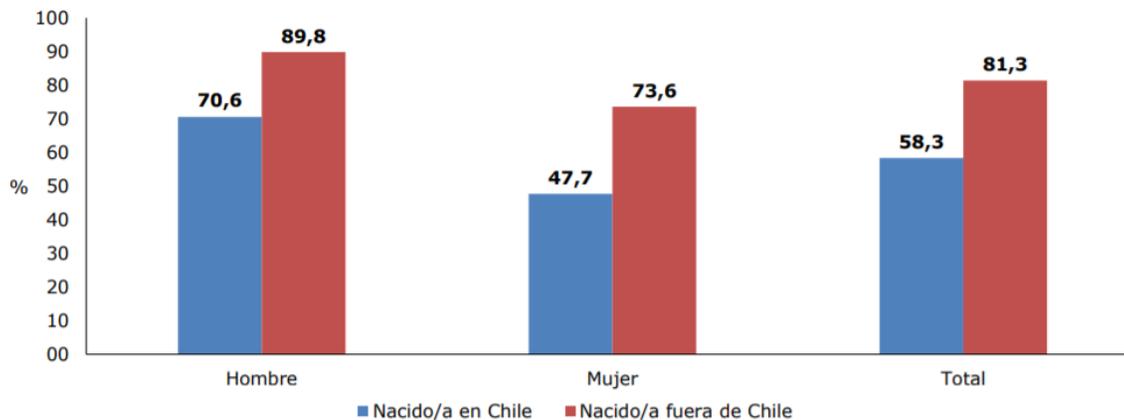
- Cabe destacar que ésta última nación ha desplazado del tercer lugar a Argentina que posee 18.043 (6,6%)’’.²⁶

Respecto a la caracterización de la población nacida fuera de Chile, la encuesta CASEN concluye que un 51,4% son hombres, un 36,1% de esta población tiene un promedio de edad de 30 a 44 años, con un promedio de 13,3 años de escolaridad -en el caso de los hombres- y 13,1 años de escolaridad -en el caso de las mujeres-, superando en ambos casos el promedio de años de escolaridad de la población nacida en Chile. (11,1 años).

En el ámbito laboral, la población inmigrante promedia una tasa de participación laboral de 81,3% en 2017, la que aumentó en relación al 2015 (76,7%), siendo mayor en el caso de los hombres.

Tasa de participación laboral por lugar de nacimiento y sexo, 2015-2017.

(Porcentaje, población de 15 años o más)



*Al 95% de confianza, en el año 2017, se encuentran diferencias significativas en la tasa de participación entre hombres, mujeres según lugar de nacimiento.

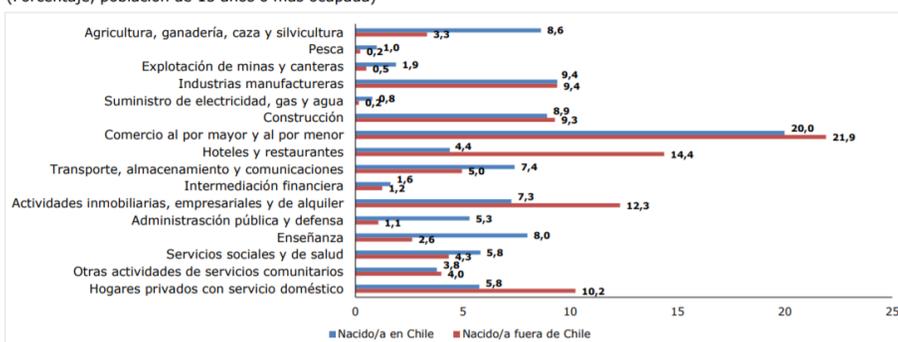
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, encuesta Casen 2015-2017.

²⁶ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. “Chile y la migración: los extranjeros en Chile”. [en línea] Chile. 2016. <<https://www.bcn.cl/siit/actualidad-territorial/chile-y-la-migracion-los-extranjeros-en-chile>> [consulta: 12 noviembre 2019].

Por otro lado, respecto a la tasa de ocupación, esta es superior en el caso de los hombres que de las mujeres nacidas fuera de Chile, alcanzando un 84,7% y un 66,8% respectivamente. Y respecto a la actividad económica que esta población ocupada realiza, el estudio señala que mayoritariamente se dedican al comercio al por mayor y al por menor, con un 21,9%. Asimismo, y respecto a la categoría ocupacional, se evidencia que más de la mitad de la población nacida fuera de Chile se desempeña como obrero o trabajador del sector privado (73,7%).

Distribución de la población ocupada por lugar de nacimiento según rama de actividad económica, 2017.

(Porcentaje, población de 15 años o más ocupada)



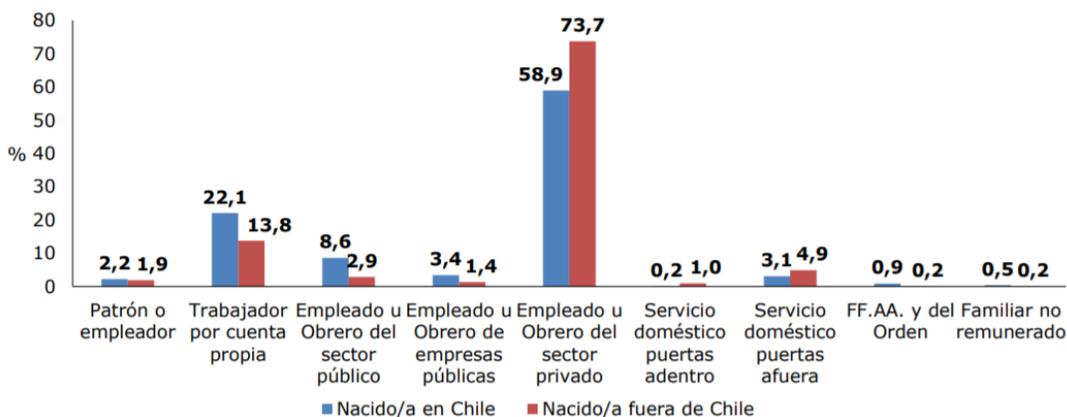
* Al 95% de confianza, en el 2017, se encuentran diferencias significativas entre nacido/as en Chile y nacido/as fuera en todas las categorías de rama de actividad, exceptuando Industria Manufacturera, Construcción, Comercio al por mayor y menor, Intermediación Financiera y Otras actividades de servicios comunitarios.

* Las categorías de Pesca, Explotación de minas y Suministro de electricidad, gas y agua presentan un número menor a 50 observaciones muestrales en nacido/a fuera de Chile.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

Distribución de la población ocupada por lugar de nacimiento según categoría ocupacional, 2017.

(Porcentaje, población de 15 años o más ocupada)



* Al 95% de confianza, en el 2017, se encuentran diferencias significativas entre nacido/as en Chile y nacido/as fuera en todas las categorías de ocupación, exceptuando patrón o empleador.

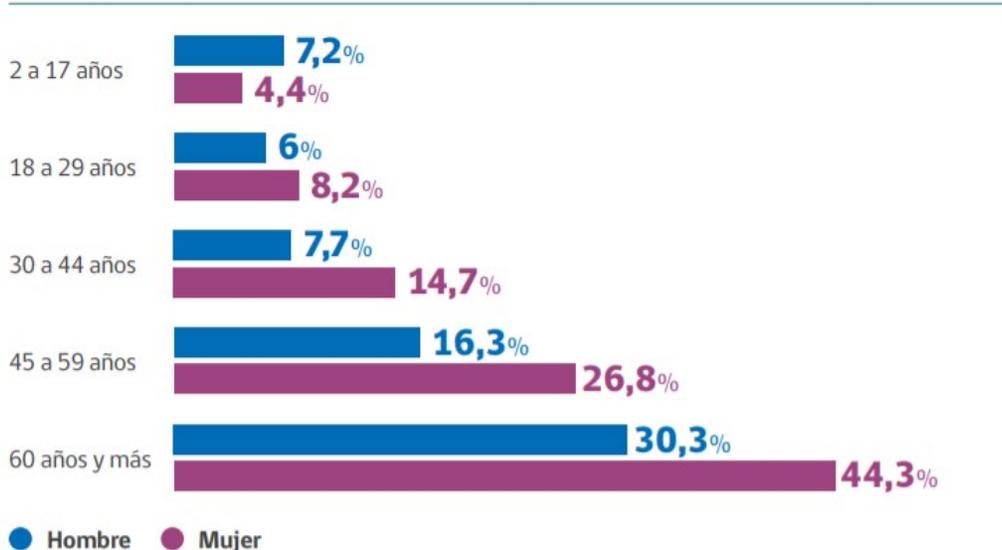
** Las categorías de familiar no remunerado y FF.AA presentan un número menor a 50 observaciones muestrales en nacido/as fuera de Chile.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

III.7. DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

Según el II Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2015, 2.836.818 personas desde los 2 años en adelante se encuentran en situación de discapacidad en Chile, lo que correspondería al 16,7% de la población de 2 años y más del país al año 2015²⁷. Dicha población, según edad y sexo, se distribuye de la siguiente forma:

Gráfico 4: Porcentaje de personas en situación de discapacidad, por tramo de edad y sexo



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Estudio Nacional de la Discapacidad Chile 2015.

En el ámbito laboral, la Guía práctica para empresas sobre Integración laboral de personas con discapacidad señala que “*no discriminar significa aceptar las diferencias e integrarlas a la sociedad desarrollando condiciones que*

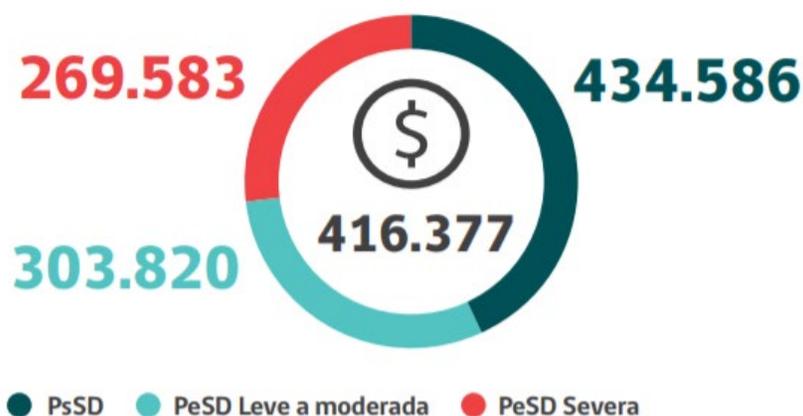
²⁷SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. “II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015”. [en línea] Santiago, Chile. 2015. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf> p. 63 [consulta: 24 septiembre 2019].

permitan su participación en igualdad de condiciones”²⁸. El hecho de que se propenda a la integración laboral dentro de las empresas implica que existe a priori una realidad de discriminación hacia las personas en situación de discapacidad, lo que se confirma también con la necesidad de implementación de políticas públicas y legislativas que van en la misma dirección. Así, por medio de la promulgación de la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se persigue contrarrestar esta realidad de discriminación hacia las personas en situación de discapacidad, logrando hacer efectivo su derecho a la igualdad de oportunidades, y una efectiva inclusión social. Dentro del mundo laboral, la mayor manifestación de discriminación hacia las personas en situación de discapacidad es la falta de oportunidades de acceso, lo que a su vez se traduce en trabajos con menor remuneración o altas tasas de desocupación.

Según el II Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2015, de la población en situación de discapacidad, un total de 57,2% se encuentra inactivo, lo que implica que no participan del mercado laboral, ni trabajando ni buscando trabajo. A su vez, el estudio analiza la tasa de participación para poder comparar las brechas existentes en el mundo laboral entre las personas en situación de discapacidad y las personas sin discapacidad.

²⁸SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. “*Guía práctica para empresas sobre Integración laboral de personas con discapacidad*”. Santiago, Chile. 2005.

Gráfico 30: Ingreso promedio mensual de la población adulta en la ocupación principal por situación y grado de discapacidad



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Estudio Nacional de la Discapacidad Chile 2015.

Así, la tasa de participación laboral de las personas en situación de discapacidad es de un 42,5%, la que a su vez varía según el tipo de discapacidad, generando una brecha mayor, en donde las personas con discapacidad leve a moderada tienen un nivel de participación del 56%, y aquellas que presentan una situación de discapacidad severa sólo alcanzan un 24,3% de participación laboral, viendo mucho más afectada sus posibilidades de inserción. Otra manifestación de la discriminación que sufren las personas en situación de discapacidad se evidencia en las diferencias en términos de remuneración que percibe esta población. En términos generales, el estudio en comento señala que las personas en situación de discapacidad poseen un ingreso menor que las personas que no se encuentran en situación de discapacidad, e incluso menor del promedio nacional, variando también según el grado de discapacidad. Señala que las personas en discapacidad leve a moderada perciben un ingreso promedio de \$130.766 menos, y que las personas en situación de discapacidad severa reciben \$165.003 menos, que aquellas personas que no presentan esta condición.

CAPITULO IV. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL Y LA TUTELA LABORAL.

Como ya se ha señalado, el criterio de horizontalidad de los derechos fundamentales se restringió durante larga data a las relaciones del Estado con particulares, evitándose su aplicación respecto de aquellas situaciones acontecidas en el ámbito del derecho privado, ya fuesen estas de carácter civil, comercial o laboral. Pese a que el referido criterio ha quedado desplazado por la jurisprudencia y doctrina nacional, hasta bien entrado el siglo XXI no existía en Chile una forma clara y efectiva de hacer valer dichos derechos en lo que a relaciones laborales se refiere.

En este sentido, nuestra Carta Constitucional, desde sus inicios, tuvo la pretensión de ser directamente aplicable como norma jurídica en lo que respecta a la protección de los derechos fundamentales. Sin embargo, en el ámbito laboral, específicamente en las relaciones trabajador-empleador, esto no tuvo el efecto esperado, toda vez que la experiencia demostró que las garantías constitucionales de los trabajadores no podían ser correctamente protegidas mediante la utilización de mecanismo constitucionales tales como el recurso de protección, que principalmente por el desbalance de información, generaba una ventaja que favorecía generalmente al empleador.

Así las cosas, la tutela laboral se estableció como el medio para dar aplicación indirecta de la Constitución respecto de la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, cumpliendo así con el principio de supremacía constitucional en el ámbito laboral, constituyéndose así como un mecanismo de protección jurisdiccional que dotó a los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, de una eficacia inmediata en su relación con la empresa, logrando así

dar completa satisfacción a lo que exige el principio de vinculación de la Constitución con la realidad específica de las relaciones laborales.

IV.1.-DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y LA TUTELA LABORAL.

Según lo anterior y, en razón de los principios que orientaron la creación del referido procedimiento, este se caracterizaría por:

1. Ser un factor conductor y de aplicación de la Constitución;
2. Dar eficacia al principio de supremacía constitucional en el marco de la relación laboral;
3. Garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral.

Así las cosas, el legislador planteo una serie de límites a las conductas y facultades del empleador en las relaciones laborales, las cuales se reconocen expresamente como límites a las “*garantías fundamentales de los trabajadores*”, siempre que estos sean compatibles con la relación laboral planteada.

Entra por tanto al debate la discusión respecto a la horizontalidad de los referidos derechos y su aplicación práctica. El profesor Sergio Gamonal Contreras sostiene que la eficacia de las “*garantías fundamentales de los trabajadores*” está presente en todo el ámbito laboral, teniendo jurisdiccionalmente una aplicación mediata, pues siempre se aplicará, toda vez que es el deber del juez el interpretar la legislación laboral a la luz de los derechos fundamentales de los trabajadores.²⁹

Esta postura se ve reafirmada por la disposición contenida en el artículo 6 de la carta fundamental, el cual expresamente reconoce la obligatoriedad del respeto a los derechos fundamentales por parte de todos los órganos del Estado,

²⁹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. “*Eficacia diagonal u oblicua y los estándares de conducta en el Derecho del Trabajo*”. Primera Edición, Editorial Thomson Reuters, Santiago, Chile, 2015.

sus titulares o integrantes, así como a toda persona, institución o grupo, sólo pudiendo concluirse que las disposiciones de la carta fundamental permean la totalidad del ordenamiento jurídico nacional, lo que incluye las reglas de interpretación de las normativas legales y reglamentarias.

Sin embargo, previo al procedimiento de tutela laboral, la legislación nacional no contemplaba en la misma Constitución ni en el Código del Trabajo los medios suficientes que lograrán hacer plenamente aplicables las referidas garantías a las relaciones laborales, toda vez que muchas problemáticas excedían el ámbito de interpretación que la ley entrega a la judicatura.

En este sentido se debe tener presente que la vulneración de las garantías fundamentales del trabajador no sólo pueden producirse durante el desarrollo o el término de la relación laboral, sino que, en gran medida, ocurren en la fase previa al establecimiento formal de la relación laboral, generándose gran parte de los procesos de discriminación precisamente en esta instancia.

IV.2.1. ALCANCE DE LA TUTELA LABORAL.

Como se ha señalado, la protección de las garantías fundamentales del trabajador no están eficazmente amparadas en las llamadas acciones constitucionales, razón por la cual, la acción de tutela laboral se instituye como la forma más o menos efectiva para hacerlas valer, lo anterior pese a que se debe tener presente el limitado catálogo de derechos amparados por esta acción.

Así las cosas, el mecanismo de Tutela Laboral se encuentra regulado en el libro Quinto, Párrafo 6, del Código del Trabajo específicamente en los artículos 485 y siguientes. Precisamente, la referida disposición establece los supuestos bajo los cuales procede la aplicación de dicho procedimiento, siendo estos los actos:

“que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

En consecuencia, la Constitución forma parte de los supuestos de hecho de la acción, pues sus normas se hallan expresamente mencionadas en el referido inciso primero.

El inciso segundo de la misma normativa remite a los supuestos del artículo 2 del Código del Trabajo, extendiendo aún más el criterio integrador de normativa de este procedimiento.

Finalmente, el inciso tercero dispone que se entenderá como lesión de los derechos fundamentales del trabajador todos aquellos actos realizados en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador cuando estos limiten el pleno ejercicio de los derechos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En definitiva y, pormenorizadamente, la Tutela Laboral será procedente siempre que se afecten los derechos fundamentales de los trabajadores en el ejercicio de las facultades del empleador, entendiéndose por estos:

- 1) El derecho a la vida.
- 2) El derecho a la integridad física y psíquica.
- 3) El derecho a la intimidad y respeto a la vida privada.

- 4) El derecho al honor.
- 5) El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- 6) El derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos.
- 7) La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa.
- 8) La libertad de trabajo y de contratación laboral.
- 9) Aquellas distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, 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, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- 10) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales por disposición expresa del artículo 292 del Código del Trabajo.
- 11) El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, dispuesto en el artículo 62 bis de Código del Trabajo, pero solo una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.

Asimismo, el legislador estableció, a modo de asegurar el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, que el recurso de nulidad consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo pueda tener aplicación a objeto de invalidar la sentencia, o el procedimiento cuando en su tramitación o dictación se hayan lesionado sustancialmente derechos fundamentales, haciéndolo por tanto

aplicable a aquellos juicios en los cuales la Tutela de Derechos no ha sido acogida o no ha sido invocada por los tribunales de primer grado.

IV.3. LA EFICACIA DE LA TUTELA EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Tal como se ha señalado, la legislación nacional contempla a la Tutela como una de las acciones destinadas a la protección de los derechos fundamentales, específicamente cuando estos se ven afectados por parte del empleador en el marco de las relaciones laborales y -siempre y cuando- dicha vulneración provenga del uso de las facultades que la ley le otorga en su calidad de empleador.

Para definir el alcance de la normativa, la misma Ley ha señalado que existe una vulneración de derechos cuando se limita el pleno ejercicio de estos, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Respecto de la procedencia de múltiples acciones destinadas a salvaguardar los derechos fundamentales, el Código del Trabajo dispone, por medio de su artículo 485, la improcedencia de la acción de tutela si previamente se ha ejercido la acción de protección contemplada en la Constitución Política de la República. Dicha incompatibilidad es grave, toda vez que de su aplicación práctica puede derivar una eventual indefensión de las garantías. Lo anterior pues, de no ser acogido un recurso de protección, por ejemplo, por materias de forma o falta de oportunidad, puede fallar la acción de tutela por haber transcurrido el plazo legal para interponer la misma, significando esta situación una restricción clara a la garantía efectiva de los derechos fundamentales.

En lo referente a la legitimación activa, el legislador previó de forma eficaz que el trabajador vulnerado no podía ser el único titular de la acción de tutela. En este sentido, es de celebrar el empoderamiento que obtuvieron las

organizaciones sindicales, quienes pueden participar en el referido procedimiento, ya sea como parte o como tercero coadyuvante, toda vez que estas acrediten un interés legítimo y que actúen en razón de la protección y promoción de los derechos laborales a los cuales están llamados como organizaciones de trabajadores. Asimismo, se dotó a la Dirección del Trabajo de la facultad de denunciar los hechos vulneratorios de derechos detectados en el ejercicio de su función, ya sea por procedimientos solicitados por un tercero, o aquellos iniciados de oficio. De esta manera, la Dirección puede iniciar un procedimiento tutelar en el cual puede actuar simplemente como denunciante o hacerse parte.

Esta ampliación del sujeto activo de la acción ha permitido diversificar el rango de protección de la acción tutelar, toda vez que el actuar de estas organizaciones permite eliminar, o al menos disminuir, el factor de desequilibrio en la relación laboral al que se ven enfrentados los trabajadores al momento de ejercer la acción de tutela.

Empero lo anterior, parece un retroceso a estos avances el hecho de que el legislador haya determinado que en caso de que la vulneración a los derechos fundamentales acontezca con ocasión al despido del trabajador, la titularidad de la acción sólo corresponderá al trabajador afectado. Lo anterior pues dicha disposición limita nuevamente la eficacia de la acción toda vez que, en la práctica, muchos trabajadores renuncian a las posibles acciones por la necesidad de recibir un monto dinerario en la inmediatez, no porque este les satisfaga, sino que por que les es completamente necesario.

Así las cosas, desde su implementación, el procedimiento de tutela ha servido como un medio para que los trabajadores puedan hacer frente a los actos de discriminación arbitraria realizado por los empleadores. Empero lo anterior, la misma practica judicial ha revelado las dificultades que aquejan al sistema, el cual

reluca principalmente en la falta o incapacidad probatoria que aqueja sistemáticamente a los trabajadores.

Esto se ve agravado por el estándar probatorio de los Tribunales, quienes tienden a considerar que la vulneración de derechos que se alega debe tener como causa única un acto del empleador. De tal manera que, la conjunción de factores que afectan a una vulneración del trabajador, lleva al tribunal a desestimar la demanda en virtud de no poder tener a los actos del empleador como la única causa de la vulneración, desechando en consecuencia la acción.

V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Tal y como se ha señalado previamente, el procedimiento de tutela laboral consagra una protección relativa, aunque no suficiente, de los derechos fundamentales, puesto que pese a intentar aplicar un efecto horizontal inmediato de los derechos del trabajador al interior de la empresa, el catálogo de derechos amparados se encuentra limitado, y la interpretación de los mismos, así como su vulneración, se encuentran entregados a la interpretación que el Juez pueda hacer, lo cual genera una dispersión de criterios que los tribunales superiores de justicia no han podido aunar.

En ese sentido, se hace necesario y urgente que, en el ámbito legislativo y de políticas públicas, se realice una ampliación de la protección del Derecho del Trabajo, que consecuentemente ampare los derechos fundamentales de los trabajadores no sólo dentro de sus relaciones con el empleador y/o la empresa sino que también considere aquellas situaciones de discriminación y vulneración que se producen en el ámbito precontractual. Asimismo, son necesarias políticas públicas destinadas a hacerse cargo de forma directa de las problemáticas y discriminaciones tratadas precedentemente en esta memoria, principalmente aquellas vinculadas a las limitaciones arbitrarias de acceso al trabajo.

Así las cosas, una de las grandes expresiones de discriminación laboral, es aquella que condiciona los salarios del trabajador en razón de su género, donde las mujeres se ven afectadas directamente percibiendo una remuneración menor que los hombres por el mismo trabajo. Dicha situación, pese a estar prohibida por el artículo 62 bis del Código del Trabajo, no deja de ser una realidad palpable en la práctica laboral nacional. En este sentido, la protección de la igualdad laboral por medio del procedimiento de tutela, encuentra una limitante desconcertante desde el minuto que la misma Ley exige que, previo a entablar la

acción, es necesario que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa. Dicha limitación es clara en plantear dos problemas, primero, que el trabajador debe informar al empleador de forma previa acerca de su intención de deducir una acción de tutela, o al menos, entregar indicios claros que esta se podría deducir, lo cual da tiempo a este de tomar medidas de presión fácticas sobre el trabajador, destinadas a que cese su requerimiento o que lleven directamente a su renuncia o despido. En el segundo caso, es decir, una vez puesto fin a la relación laboral, se produce una inaplicabilidad práctica de la norma, toda vez que, en caso de ser desvinculado, no se podría acceder a la tutela de este derecho pues es imposible cumplir con el requisito establecido por la ley en lo referente a la investigación interna. Lo anterior no lleva a aseverar que es necesaria una reforma legal que elimine este requisito previo, permitiendo a los tribunales acceder de forma directa al conocimiento de estas materias.

Por otro lado, otra de las variables que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres, es el tiempo que cada uno de ellos puede dedicar al trabajo, teniendo las mujeres menor disponibilidad toda vez que -culturalmente- aún está condicionada por su género a su rol como madre y jefa de hogar. En ese sentido, es necesario incrementar las políticas públicas dirigidas a la erradicación de la discriminación laboral por razones de género, las cuales debiesen estar dirigidas a la flexibilidad horaria, la reducción de la jornada laboral o la implementación del trabajo desde el hogar uno o dos días a la semana, todas las cuales son medidas que, tanto a corto como a largo plazo, permitirían conciliar de mejor manera la vida familiar con el trabajo, eliminando o amilando de la ecuación aquellas variables que generan discriminación en desmedro de la mujer trabajadora. En sentido, llama la atención que, pese al avance de los medios de trabajo disponibles en la actualidad, el país aun no ha sido capaz de regular

orgánicamente el denominado teletrabajo, dando cuenta de un retraso inexcusable del aparato político del Estado a la hora de poner al día la legislación laboral.

Otro grupo objeto de estudio en este trabajo fue el de la población indígena, quienes en su mayoría se encuentran desempeñando empleos sin calificación o informales, con salarios bajos y con escasos mecanismos de protección. Las posibilidades de acceso al trabajo, como bien mencioné anteriormente, no están contemplados dentro del procedimiento de tutela laboral, por lo que se hace necesario implementar nueva normativa que asegure a este grupo – como a otros que sufren discriminación laboral sistemática- la igualdad en el acceso al mundo laboral. Así las cosas, replicar la obligación consagrada por la ley 21.015 de 2017, en relación a *contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad*, para empresas con 100 o más trabajadores, en términos de exigir por ley también al empleador una cuota de trabajadores indígenas, permitiría ampliar considerablemente las oportunidades laborales para esta población, lo que implicaría también mayor acceso a empleos formales, con la consecuente protección de sus derechos.

Asimismo, la crisis social actual vivida en nuestro país ha hecho resurgir, entre otras demandas, la necesidad imperiosa de mejoras en las condiciones laborales, teniendo presente la enorme desigualdad que generan las diversas formas de trabajo -subcontratación y suministro de trabajadores principalmente-. En ese sentido, desde instituciones como la Universidad de Santiago, se han levantado iniciativas dirigidas a superar la precarización laboral que genera el modelo de subcontratación para funcionarios encargados del aseo y mantenimiento, de esta manera, la referida casa de estudios optó por la contratación directa de 300 trabajadores subcontratados, junto con el compromiso de entregarles la nivelación de estudios necesaria para que puedan convertirse en funcionarios públicos, mejorando considerablemente sus remuneraciones y

adquiriendo todos los derechos correspondientes bajo esa figura, igualando así el principio de justicia que, a igual trabajo, se debe tener igual remuneración.

Este caso es especialmente relevante cuando tenemos presente que en Chile la tercerización de los servicios se ha vuelto una costumbre, siendo un ejemplo clásico lo acontecido en la minería, donde los trabajadores de las empresas principales, obtienen un grado de beneficios y prestaciones que son, por mucho, superiores a aquellos trabajadores que desempeñan la misma función, pero en empresas subcontratistas, pese a que desarrollan su trabajo en las mismas obras o faenas, en los mismos horarios, e incluso en las mismas condiciones de higiene, orden y seguridad.

En conclusión, los datos objetivos que se han señalado en este trabajo, permiten concluir claramente que existen grupos de personas que son sistemáticamente discriminadas por su condición, por ejemplo, de mujer jefa de hogar, baja escolaridad, origen social, nacionalidad, etc. En este sentido, es un deber del Estado el asegurar que los trabajadores puedan acceder a formas de empleos mucho más seguras y dignas sin depender de factores arbitrarios o ilegales, situaciones que podrían ser soliviantadas mediante las iniciativas previamente esbozadas.

Así, reconociendo el valor de las luchas sociales y las demandas que de ellas han resurgido en este último año, el sistema laboral debiese responder impulsando una tendencia hacia la internalización del personal, la eliminación de barreras de género, la capacitación en materias de abuso y acoso sexual, la implementación de medidas de discriminación negativa, tendientes a incorporar al sistema a grupos actualmente desprotegidos, cuáles son los inmigrantes y la población indígena, pues sólo bajo esta lógica pueden concretarse verdaderas posibilidades de superación de la discriminación laboral en nuestro país.

VI. Bibliografía

1. GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2015. “*Eficacia diagonal u oblicua y los estándares de conducta en el Derecho del Trabajo*”. Thomson Reuters.
2. GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2007. “*El procedimiento de tutela de derechos laborales.*”. Lexis Nexis.
3. GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2006. “*Lineamientos de Derecho del Trabajo*”. Lexis Nexis.
4. CAMAÑO ROJO, Eduardo. “*El derecho a la no discriminación en el empleo*”. 2005. Lexis Nexis.
5. CAMAÑO ROJO, Eduardo. “*La Defensa del Principio de No Discriminación por razones de sexo en el periodo anterior al nacimiento de la relación laboral*”. 2003. Revista Laboral Chilena N° 117.
6. UGARTE CATALDO, José Luis. “*El nuevo Derecho del Trabajo*”. 2004. Editorial Universitaria.
7. NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. “*Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales*”. 2005. Revista Ius et Praxis, N° 11.
8. DIRECCIÓN DEL TRABAJO. “*¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)?*” [en línea] < <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html> >
9. JUNJI-UNICEF-UNESCO. *Encuesta Nacional de primera Infancia - ENPI 2010*. 2010. [en línea] <<http://www.crececontigo.gob.cl/wp-content/uploads/2015/12/Informe-Final-Preliminar-Primera-ENCUESTA-NACIONAL-DE-PRIMERA-INFANCIA.pdf>>
10. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Atlas de Género. 2018 [en línea] < <http://ine->

chile.maps.arcgis.com/apps/Cascade/index.html?appid=00b769d5f3dc406ca2b2119d46018111>

11. INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile. 2017 [en línea] <https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2017/12/01_Informe-Anual-2017.pdf>
12. CENTRO DE DERECHOS HUMANOS, Universidad Diego Portales. “*XVI Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, 2018*”. 2018.
13. MOVILH. Hechos. 2018 [en línea] <http://www.movilh.cl/documentacion/2019/Informe-Anual-DDHH-2018-Movilh.pdf>>
14. UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA - OBSERVATORIO ARAUCANÍA - MINISTERIO DEL TRABAJO. “*Primer estudio sobre la situación laboral de los trabajadores mapuches en la Región de la Araucanía*”. 2019.
15. FUNDACIÓN CHILE 21. “*Discriminación y desigualdades*”. 2004. [en línea] <<https://issuu.com/fundacionchile21/docs/op15>>
16. UNIVERSIDAD DE TALCA. “*Inmigración y Discriminación en Chile*”. 2018. [en línea] <http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/informe_discriminacion_in_migrantes.pdf>
17. UNIVERSIDAD DE TALCA. “*Percepción de los chilenos sobre la inmigración*”. 2019. [en línea] <http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/INFORME_PERCEPCION_DE_LOS_CHILENOS SOBRE LA INMIGRACION2.pdf>.

- 18.BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. “*Chile y la migración: los extranjeros en Chile*”. 2016. [en línea] <https://www.bcn.cl/siit/actualidad-territorial/chile-y-la-migracion-los-extranjeros-en-chile>.
- 19.SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. “*II Estudio Nacional de la Discapacidad 2015*”. 2015. [en línea]
<http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_ResuItados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf>
- 20.SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. “*Guía práctica para empresas sobre Integración laboral de personas con discapacidad*”. 2005.