

2010

# Memoria de Grado “La Discriminación laboral en Chile”

PROFESOR GUÍA: CAMILO MORI CRUZ.  
RAMO: DERECHO DEL TRABAJO.

BLANCA ARAYA ANSALDO  
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO CARRERA DE DERECHO  
MAYO 2011



## **AGRADECIMIENTOS:**

*A Dios primeramente por todas sus bendiciones, por su amor incondicional y por regalarme personas maravillosas que alegran mi vida y la llenan de hermosas alegrías.*

*A mi amado Esposo, quien ha vivido conmigo todo este proceso, me ama y apoya incondicionalmente,*

*¡¡Gracias amor mío por tu comprensión y tu amor que me guían y protegen siempre!!*

*Este trabajo está especialmente dedicado a mi hija Sofía que es la inspiración de mi vida y mi mayor motivo para seguir luchando día a día.*

*Agradezco también a Sara y Sergio (mis padres), a Julia y Claudio (mis suegros) a mi familia, mis amigos, a esas bellas personas que me aman, y han colaborado en este proceso, especialmente a Hugo e Ingrid mis padres adoptivos que fueron el inicio de toda esta hermosa aventura...*

*¡¡Gracias por su preocupación y apoyo, por ayudarme a cumplir mis sueños;*

*Porque a pesar del tiempo que demoré en terminar mi carrera,*

*siempre creyeron en mí...LOS AMO!!*

*Agradezco de manera muy especial a mi profesor guía, Sr. Camilo Mori Cruz, por la ayuda y dedicación que me brindó desinteresadamente, la cual hizo posible la realización de este trabajo.*

*A todos ustedes les dedico este trabajo con mucho cariño e infinitas gracias.*

**BLANCA ESTELA ARAYA ANSALDO.-**

## INDICE

PORTADA	1
AGRADECIMIENTOS	2
INDICE	3-4
INTRODUCCION	5-6
<b>CAPITULO UNO</b>	<b>7</b>
I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS	8
II.- CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN	9
III.- CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y DERECHOS DEL TRABAJADOR.	10
→ NORMATIVA INTERNACIONAL	11
→ NORMATIVA NACIONAL	12-13
IV.- ALCANCES DE DICHO CONCEPTO :	
→ DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y NEGATIVA	14-15
→ DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA	16
 <b>CAPITULO DOS : “ETAPAS DONDE SE PRESENTA LA DISCRIMINACIÓN”.</b>	 <b>17</b>
I.-ETAPA PRE-CONTRACTUAL.O PRE-OCUPACIONAL	17
→ ACCESO AL EMPLEO Y OFERTAS DE TRABAJO	18
→ LA FOTOGRAFÍA.	19
→ LOS EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES	20
→ SANCIONES .	21
II.-DURANTE LA RELACIÓN LABORAL.	22
→ 2.1 IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES	22
→ 2.2 MAL USO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.	23
→ 2.3 LA SINDICALIZACIÓN	24
III.-ETAPA POST CONTRACTUAL.	25
→ 3.1 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL	26
→ 3.2 DESPIDOS DISCRIMINATORIOS	26-27

→ 3.3 DESPIDOS POR SINDICALIZACIÓN	28
<b>CAPITULO TRES: “CLASES DE DISCRIMINACIÓN”</b>	<b>29</b>
I. DISCRIMINACIÓN POR EDAD.	29
→ DISCRIMINACION EN LA VEJEZ	30-31
→ DISCRIMINACION EN LA JUVENTUD	31-33
II. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	34
→ PROTECCION A LA MATERNIDAD	35
→ DISCRIMINACION POR ACOSO SEXUAL.	36-37
→ DISCRIMINACION POR ACOSO MORAL O MOBBING	38-39
III. DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL	39-40
IV. DISCRIMINACIÓN POR ETNIA	41
→ INDIGENAS	42
→ INMIGRANTES	43-44
V. DISCRIMINACION POR ENFERMEDAD	45
VI. DISCRIMINACION POR VIH SIDA	46-48
VII. DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD	49-50
VIII. OTRAS CLASES DE DISCRIMINACIÓN. POR CREENCIAS RELIGIOSAS Y OPINION POLITICA	51-52
<b>CAPITULO CUATRO :</b>	<b>53</b>
4.1 LA DISCRIMINACION EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL.	54-55
4.2 DICTAMENES DIRECCION DEL TRABAJO	56-58
4.3 JURISPRUDENCIA	59-61
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>62-63</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>64-66</b>

## INTRODUCCIÓN

*Hablar de discriminación es hablar de un tema que traspasa la barrera del tiempo, siendo un tema siempre de “moda” ya que a medida que el derecho del trabajo va evolucionando, van también cambiando las distintas formas de discriminación.*

*Al hablar de discriminación no necesariamente nos referimos a algo malo o negativo, por el contrario muchas veces la discriminación puede favorecer o proteger a un grupo de trabajadores, que se encuentran en una situación excepcional, como es el caso de las mujeres embarazadas o el caso del trabajo infantil, donde la discriminación es positiva, creando normas que buscan un trato diferenciado y mas benefactor para dichos trabajadores.*

*Pero también existe una discriminación negativa que busca denostar y excluir de beneficios a otros trabajadores, tal vez por motivos de raza, condición social, sexo, discapacidad, religión opinión política, entre otras. Dándoles un trato diferenciado ya no benefactor sino mas bien arbitrario, rozando los límites de la ilegalidad, sin motivo o justificación racional, esta forma de discriminación afecta directamente las garantías constitucionales ya que nuestra carta fundamental en su artículo número uno, nos señala que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”(1), además consagra la libertad del trabajo y “prohíbe la discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”(2).*

*Esta clase de discriminación proviene de la intolerancia, el rechazo y la ignorancia, de empleadores e incluso de los mismos pares, que limitan la libertad de las personas de desarrollar sus capacidades y de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales, generando un sentido de humillación frustración e impotencia.*

*Considero que es esencial para el derecho del trabajo la noción de igualdad de oportunidades para todos, y ciertamente la eliminación de la discriminación en su faz negativa es indispensable y puede ser parte de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo económico para nuestro país.*

*Por eso he decido abordar este tema y trataré de explicar los distintos conceptos de discriminación, enfocándome más específicamente en la discriminación negativa, además de ver las distintas etapas de la relación laboral donde ésta se presenta , y trataré ,una a una , las clases de discriminaciones que están presentes en el ámbito laboral, poniendo énfasis en la legislación que sanciona y condena tales conductas, con el fin de que así el trabajador tenga plena conciencia sobre las leyes nacionales, la declaraciones de la O.I.T y los tratados internacionales reconocidos por nuestra Constitución Nacional, que le proporcionan la*

---

<sup>1</sup> Constitución Política de la República de Chile artículo 1

<sup>2</sup> Constitución Política de la República de Chile artículo 19 N° 16

*protección necesaria que requiere , así como algunos dictámenes de la dirección del trabajo y jurisprudencia reciente que abordan este tema.*

*La lucha contra la discriminación negativa solo acabará cuándo entendamos que la discriminación solo puede ser usada como una herramienta poderosa para perseguir el concepto de justicia que nos dejó Aristóteles:*

*“No tratar a todos por igual, sino dar a todos las mismas oportunidades para competir en igualdad de condiciones...”*

## **CAPITULO UNO:**

***I.- Antecedentes Históricos***

***II.- Concepto De Discriminación***

***III.- Concepto de Discriminación Laboral y Los  
derechos del Trabajador.***

***i) Normativa internacional***

***ii) Normativa nacional***

***IV.- Alcances De Dicho Concepto :***

***A) Discriminación Positiva y Negativa***

***B) Discriminación Directa e Indirecta***

## **I.ANTECEDENTES HISTORICOS:**

La palabra "discriminación", estuvo ausente de las declaraciones de derechos tanto europeas como americanas del siglo XIX, sólo aparece recién en los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos en la sesión del 10 de diciembre de 1948 que adoptó y proclamó la ONU en la Resolución de la Asamblea General 217 A , en su artículo 7º, se señala que :

**"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".**

En textos posteriores la expresión volvió a ser usada, como por ejemplo, en la Convención Internacional sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1952.

Pero es en el art. 1º del Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958, donde por primera vez se define la expresión discriminación en un instrumento internacional.

El Pacto de San José de Costa Rica se refiere en su artículo 24, a la Igualdad ante la Ley, señalando que **"Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."**

La misma línea conceptual siguieron posteriormente otros instrumentos internacionales, como la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, de 1960, o la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, de 1965, entre otros.

De estos convenios internacionales ratificados por Chile podemos obtener como conclusión que a nivel internacional las personas deberían ser respetadas y no discriminadas tanto en el ámbito de sus relaciones privadas, públicas y laborales, recordando lo preceptuado en el artículo 5 de nuestra constitución que reconoce como única limitación a la soberanía del estado, el respeto a los derechos humanos, Además le impone como DEBER el respetar y promover tales derechos, ya sea que estén garantizados por nuestra Constitución, o que estén consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

## **II.- CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN ,**

### **DISCRIMINACIÓN:**

→ Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua española, Discriminar proviene Del latín : *discriminatio*, -ōnis y se refiere a la Acción y efecto de discriminar.

*Discriminar se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de oportunidades*

→ “WIKIPEDIA” , la enciclopedia de formato electrónico, define Discriminación como el acto de separar o formar grupos de personas a partir de un criterio o criterios determinados. Normalmente se utiliza para referirse a la violación de la igualdad de los derechos de individuos por motivos sociales, raciales, religiosos, por su orientación sexual o por razones de género.” (3)

→ El Diccionario Jurídico nos señala al respecto: *Discriminar es la Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros.” (4)*

→ El convenio de la OIT N° 111 la define como “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, 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”

→ CÓDIGO DEL TRABAJO señala 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 así también las ofertas de trabajo que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas anteriormente.<sup>5</sup>

*Sin embargo, se debe tener presente que no se considera discriminación*

*1-Diferenciar o premiar a los individuos por méritos personales como aptitudes específicas, conocimientos etc.*

*2-El facilitar el acceso al mercado laboral a las personas con discapacidad.*

---

<sup>3</sup> Wikipedia La Enciclopedia Electrónica Libre

<sup>4</sup> Diccionario De Ciencias Jurídicas , Políticas Y Ciencias Sociales, Manuel Ossorio, Editorial Heliasta Año 1992 Pág. 258

<sup>5</sup> Artículo 2 Código del Trabajo Chileno.

3-El asegurar que algunas personas (embarazadas, menores, etc.) tengan protección especial en ciertas ocasiones.

4- las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado.

Estas acciones positivas, no tienen como objetivo discriminar, sino equilibrar la balanza hacia aquellas personas que lo necesiten.

En conclusión la DISCRIMINACIÓN LABORAL consiste en otorgar un trato de inferioridad por motivos ajenos a las capacidades de las personas , que se traduce en relaciones de trato desigual y poco favorable , debido a criterios como raza ,sexo ,religión, ideas políticas ,etc. , que afectan la libertad de trabajo y el derecho al mismo.

En base al concepto entregado por la OIT en el convenio N°111 , se pueden señalar los siguientes tres elementos, en cuya presencia podríamos hablar de discriminación laboral:

- √ **Un Elemento de hecho:** la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto o en una omisión que constituye la diferencia de trato;
- √ **Un Motivo determinante de la Diferencia De Trato,** (por raza, sexo, opinión política, religión, etc. siempre injusto e irracional)
- √ **El resultado objetivo de tal diferencia de trato** (o sea la anulación o alteración de igualdad de oportunidades y distinciones en las relaciones laborales y de trato).

### **III.-LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE AL TEMA DE LA DISCRIMINACIÓN.**

La relación laboral como sabemos, posee un elemento particular que la diferencia de otras relaciones jurídicas, cual es, **el vínculo de subordinación del trabajador frente a su empleador** de lo que se deriva que el empleador tiene un poder particular frente al trabajador ( dirección y control) por el cual se rompe la posición de equivalencia por la existencia de un elemento de jerarquía entre el trabajador subordinado y su empleador, esto se traduce en el punto de partida de las tensiones entre ellos,la legislación laboral apunta a introducir elementos que permitan resolver esta tensión entre este poder privado del empleador y los derechos fundamentales de la persona del trabajador.

Al trabajador se le reconocen libertades tendientes por ejemplo a proteger su vida extra profesional, reconociéndole derechos como ciudadano, como persona, además de los derechos laborales específicos.

*Esta protección se refleja en el artículo 5 de nuestro código del trabajo conforme al cual el empleador tiene como límite en sus facultades, el respeto de las garantías constitucionales, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de sus trabajadores.*

*Es por esto que estos derechos tienen un carácter de irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*

*El inciso primero reconoce los derechos que he denominado extra laborales, es decir los derechos que tiene el trabajador como persona, como “ciudadano”, y el inciso segundo se refiere a los derechos laborales que la ley le concede en su faz de trabajador sujeto a un vínculo de dependencia y subordinación, por su ubicación simbólica se puede señalar que los derechos fundamentales son jerárquicamente superiores frente a los derechos estrictamente laborales.*

*Por eso es de vital importancia que las relaciones laborales se funden en un trato digno, respetando la intimidad del trabajador y de su vida privada, como señala el artículo 12 de la declaración de los Derechos Humanos el cual dispone que “nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada”.*

*Esto se refuerza con las medidas que tomó nuestro legislador, cuando obliga al empleador a mantener en reserva la información y los datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.<sup>(6)</sup> Entendiendo por Intimidad los acontecimientos de la vida privada, familiar, o del hogar, las relaciones personales y de esparcimiento, el propio cuerpo, y su situación física y la libertad intelectual, la vida conyugal y amorosa, la imagen personal, las aficiones, las comunicaciones personales, o el domicilio del trabajador”<sup>(7)</sup>*

*Entendiendo que la discriminación que afecte en cualquiera de estas áreas a un trabajador es un acto antijurídico, que conllevan la violación de un derecho humano.*

#### **i) *NORMATIVA INTERNACIONAL:***

*Como se señaló Anteriormente, existen diversos tratados y acuerdos internacionales que reconocen este derecho a la no discriminación, que nuestro país ha ratificado y ha reconocido teniendo plena validez para nuestros trabajadores.*

---

<sup>6</sup> Código del trabajo Chileno Artículo 154 bis

<sup>7</sup> “la intimidad como objeto de protección penal” Gómez Pavón.

- *la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en diciembre de 1948, en su artículo 23, donde se establece como deber de TODOS, el promover el acceso al trabajo y asegurar condiciones laborales dignas además de la protección contra el desempleo” (Ver <sup>8</sup>) Esta declaración ratifica el concepto de eliminar las distinciones de cualquier índole entre las personas. Y ampara el principio de igualdad de las remuneraciones”*
- *el Pacto de Derechos Económicos, sociales y culturales, aprobado por la Asamblea General de la ONU, en 1966. Que agrega el concepto de remuneraciones equitativas y los conceptos de seguridad e higiene en el trabajo, el descanso, las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. asimismo condena la discriminación fundada en cualquier motivo y asegura la eficiente protección contra ella (<sup>9</sup>)*
- *La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (<sup>10</sup>)*
- *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que condena la discriminación que menoscabe o anule el reconocimiento de la mujer, y además refuerza el concepto de la igualdad del hombre y la mujer. ( <sup>11</sup>)*
- *El Convenio N° 111 del año 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por nuestro país en el año 1971.*
- *La recomendación N° 111 del año 1958, que plantea como principio inspirador de las políticas estatales el obligar a los empleadores a no practicar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar el empleo a cualquier persona o a fijar sus condiciones de trabajo. Asimismo , plantea la creación de organismos apropiados para recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigando y remediando las practicas opuestas a esta política*
- *La Declaración de la OIT DE 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (<sup>12</sup>)*

## ii) **NORMATIVA NACIONAL:**

*La normativa internacional ha sido recogida por nuestra legislación nacional consagrándola en distintos textos legales:*

<sup>8</sup> *Declaración Universal de Derechos Humanos, diciembre de 1948, artículo 23*

<sup>9</sup> *Pacto Internacional De Derechos Civiles Y Políticos Artículo 26*

<sup>10</sup> *Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” Artículo 24*

<sup>11</sup> *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Artículo 1*

<sup>12</sup> *Declaración de la OIT DE 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo punto 2.*

- **La Constitución Política del Estado (C.P.E.):**

*Partiendo por el precepto rector de nuestra Carta Fundamental, que señala expresamente un concepto de la persona, como ser libre e igual. (13)*

*Además de otros artículos donde nuestra Constitución asegura a todas las personas La igualdad ante la ley, La libertad de trabajo y su protección, El derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. (14)*

*Del artículo 19 n° 16 inciso 3 podemos inferir que nuestro legislador otorga al principio de no discriminación en materia laboral **un rango constitucional** y, en consecuencia, **todas las normas restantes del sistema jurídico deben ajustarse a dicha disposición, considerando a la discriminación laboral un ilícito a nivel constitucional.***

- **EL CODIGO DEL TRABAJO CHILENO:**

*En cuanto al Código del Trabajo, sólo existe una disposición expresa referida a la prohibición de discriminación laboral. Dicha norma se encuentra comprendida en el artículo 2° donde además de reconocer la función social que cumple el trabajo se reconoce la libertad de las personas para contratar y dedicarse a la actividad lícita que ellas elijan.*

*En este artículo además es posible encontrar una lista no taxativa de actos discriminatorios, cuyo fin principal es el de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Además nuestro legislador nos da una aclaración sobre lo que NO podría ser considerado como actos de discriminación (15) Estas normas constituyen una incorporación efectiva del Convenio N° 111 de la O.I.T. sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.*

*Se puede concluir que la norma que fija el modelo CONTRA LA DISCRIMINACIÓN en el ámbito laboral en Chile, por su jerarquía, es el artículo 19 N° 16 , debiendo entenderse el artículo 2° del Código del Trabajo como una especificación hecha por el legislador del principio constitucional Y por ende cualquier distinción de trato que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerado discriminatorio, aun cuando no sea alguno de los señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo*

---

<sup>13</sup> Constitución Política de la Republica de Chile artículo N° 1

<sup>14</sup> Constitución Política de la Republica de Chile artículo 19 N° 16

<sup>15</sup> Código del trabajo Chileno artículo 2

#### **IV.-ALCANCES DE LA PALABRA DISCRIMINACIÓN:**

*La palabra discriminación puede observarse desde dos facetas:*

##### **A) DISCRIMINACIÓN POSITIVA Y NEGATIVA**

##### **B )DISCRIMINACION DIRECTA E INDIRECTA**

##### **A) 1.- DISCRIMINACION POSITIVA**

*Se refiere a la protección que se da a un grupo históricamente discriminado, con el fin de lograr su plena integración social.*

*Se trata, particularmente, de las personas con capacidades especiales y ,en algunos casos, de otros sectores que por su corta edad y falta de experiencia, ó edad avanzada y debilidad de recursos físicos, así como la falta de una formación profesional adecuada , se encuentran excluidos del mercado laboral, o degradados , siendo su contratación nula o en menores condiciones de las usuales.*

*El fin de este tipo de discriminación es poder insertar a estos trabajadores en el mercado laboral y protegerlos a través de una estrategia destinada a instaurar la igualdad de oportunidades para dichas personas, que de alguna forma le permitan o habiliten diferenciarse y superar aquellas distinciones que son el resultado de pautas culturales, de las costumbres, o de prejuicios arraigados en la sociedad.*

*La Convención Interamericana de derechos humanos se refirió a estas estrategias como las llamadas “acciones positivas de discriminación”, al expresar que “no constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad...”*

##### **¿QUÉ SON LAS “ACCIONES POSITIVAS”?**

*Las acciones positivas son definidas por don Sergio Gamonal de la siguiente forma:*

*“ Son el instrumento de intervención de las políticas de igualdad, destinado a neutralizar o compensar los efectos negativos producidos por los comportamientos, actitudes y estructuras sociales de tipo discriminatorio, y a promover la igualdad de oportunidades de trabajo, educación y formación profesional”<sup>(16)</sup>*

*Las acciones positivas, suponen una intervención directa del legislador que debe conducir a los poderes públicos y a la sociedad, en general, a la igualdad de oportunidades y corregir las desigualdades con un carácter preventivo. Es decir no basta que se prohíba y se*

---

<sup>16</sup> Sergio Gamonal “ la lucha contra la discriminación femenina : las acciones positivas y su constitucionalidad” Revista Laboral Chilena , Agosto 2001, pág. 72

sancionen los actos que atenten contra la igualdad de ciertas categorías de trabajadores, sino que se requiere, además de acciones concretas para suprimir las desigualdades de hecho.

Estas acciones positivas son recogidas por el Convenio N° 111 de la OIT donde establece una serie de deberes para los Estados como por ejemplo el obligarlos a formular una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación (ver<sup>17</sup>)

*Las acciones positivas presentan algunas características particulares*

- 1) Son estatuidas para situaciones muy específicas.
- 2) Son de interpretación estricta
- 3) Constituyen una técnica permitida por el legislador bajo control constitucional riguroso
- 4) Son residuales, por lo que deben aplicarse sólo cuando no exista otro medio para obtener el fin propuesto.
- 5) Deben aplicarse sólo cuando se haya establecido fehacientemente una desigualdad de hecho
- 6) Son esencialmente transitorias
- 7) Solo pueden establecerse mediante una ley que las autorice expresamente.

#### **A) 2.- DISCRIMINACIÓN NEGATIVA :**

*Entendiendo por tal toda distinción ,exclusión o violencia por motivo de raza, color de piel ,religión, género ,orientación sexual que anulen o menoscaben el reconocimiento ,goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas políticas ,económicas ,sociales ,culturales ,o en cualquier otra esfera de la vida pública, incluido el ámbito laboral.*

*La discriminación negativa comienza de un modo pasivo y puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o Psicológica extrema, por ende puede iniciarse como una forma casi imperceptible, hasta llegar a ser, en su expresión más extrema un ataque o una agresión física.*

*Quienes discriminan dan un trato diferencial o inferior a las personas en cuanto a sus derechos y sus consideraciones sociales. Discriminan porque tienen una visión distorsionada*

---

<sup>17</sup> Convenio N° 111 de la OIT sobre la Discriminación en el empleo y la ocupación artículo 2

de la esencia del hombre y se atribuyen a sí mismos características o virtudes que los ubican un escalón más arriba que ciertos grupos, desde esa "altura" pueden juzgar al resto de los individuos por cualidades que nada tiene que ver con la esencia de estos.

El prejuicio a cierto tipo de comunidades hace que los individuos que pertenecen a éstas sean juzgados antes de ser conocidos y por ende rechazados. No son valorados por sus virtudes sino por aspectos secundarios como su apariencia física o su ascendencia, Es decir, por características que no determinan sus cualidades como ser humano.

### **¿Quiénes son los afectados?**

En la mayoría de los casos son los individuos pertenecientes a las denominadas minorías. Estas minorías son pequeños grupos dentro de una sociedad. Hay veces que estos grupos no son pequeños pero aún así son rechazados.

## **B) DISCRIMINACION DIRECTA E INDIRECTA**

### **B) 1.- LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DIRECTA:**

La discriminación directa está vinculada a la diferencia de trato, de consideración, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados.

La discriminación laboral directa se presenta mayormente por razones de sexo y puede ser, en términos generales, de dos tipos: abierta o encubierta. Se está frente a un caso de discriminación directa abierta cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación laboral comparable, un caso de discriminación laboral de este tipo tendría lugar, por ejemplo, si se excluyera explícitamente a las trabajadoras de la obtención de las asignaciones de colación y de movilización, las que, por el contrario, sí son percibidas por los hombres que realizan igual trabajo.

Por otra parte, se está frente a un caso de discriminación directa oculta cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado vinculando la obtención o no obtención de beneficios o mejores condiciones laborales a cualidades o condiciones que son inseparables a un sexo determinado (por ejemplo, la mayor fuerza física o la maternidad).

Para el caso de la discriminación directa el ejemplo clásico se produce respecto a las remuneraciones, señalando que la discriminación directa tiene lugar cuando hombres y

*mujeres por el mismo trabajo reciben una remuneración distinta y la diferencia se funda expresamente en la diferencia de sexos .*

*En la discriminación laboral directa existe una relación causal explícita por ejemplo entre el sexo del trabajador y el monto de remuneración que a éste se le paga.*

### **B) 2 .-LA DISCRIMINACIÓN LABORAL INDIRECTA:**

*El concepto de discriminación indirecta, en cambio, se vincula con la teoría del impacto o efecto adverso, donde la medida en sí no aparece como discriminatoria, pero no cabe duda que conlleva esa intención. Ello ocurre cuando, por ejemplo, se despide a un trabajador invocando como causales las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pero se oculta que se le despide en realidad porque tiene SIDA.*

*Estaremos en presencia de una discriminación indirecta cuando una disposición o regla formulada neutralmente, esto es, sin referencia a un sexo determinado, en los hechos genera un trato esencialmente menos favorable para trabajadores de un cierto sexo, sin que aquel trato menos favorable pueda explicarse por razones o circunstancias que no digan relación con una discriminación por motivos de sexo, por ejemplo el caso de los trabajadores a tiempo parcial , la mayoría de ellos son mujeres, y estas “reglas” representan ciertas medidas que menoscaban a trabajadores a tiempo parcial frente a trabajadores a tiempo completo en la misma situación comparable.(afectan a las mujeres sin que esta regla o disposición las mencione abiertamente)*

## **CAPITULO DOS :**

***“Etapas donde se presenta la discriminación”.***

### ***I.-Etapa precontractual.***

*1.1 Acceso Al Empleo y ofertas de trabajo*

*1.2 La fotografía.*

*1.3 Los exámenes pre-ocupacionales*

*1.4 Sanciones .*

### ***II.-Durante la relación laboral. (Etapa contractual)***

*2.1 igualdad de las remuneraciones*

*2.2 mal uso de la legislación vigente.*

*2.3 la sindicalización*

### ***III.-Etapa Post contractual.***

*3.1 Principio de estabilidad laboral*

*3.2 Despidos discriminatorios*

*3.3 Despidos por sindicalización*

## **“ETAPAS DONDE SE PRESENTA LA DISCRIMINACION LABORAL”**

*Es conveniente ahora considerar las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, donde se puede presentar la discriminación, la cual las podemos dividir en tres etapas: el estado previo a la constitución de la relación laboral (etapa pre-contractual), durante la relación laboral misma (etapa contractual) y, por último, una vez extinguida la relación laboral (etapa post-contractual).*

### **I.-ETAPA PRE-CONTRACTUAL.**

*La etapa pre-contractual o pre-ocupacional, es la que va entre la oferta de empleo y la celebración del contrato de trabajo, se observa que las practicas de conductas discriminatorias se producirán por ejemplo en la publicación de las ofertas de empleo y con los exámenes exigidos a los candidatos a una posición, ya sea para detectar el consumo de drogas o la circunstancia que una persona sea portador del VIH. O a través de la aplicación de los denominados test pre-ocupacionales como, por ejemplo, el test de embarazo que se les exige a algunas mujeres para acceder a un empleo.*

*Durante esta etapa pueden concretarse actos discriminatorios por parte del empleador, desplazando, separando u otorgando trato diferenciado a algunas personas respecto de otras, impidiéndoles concursar en igualdad de condiciones para la obtención del empleo, o una vez obtenido, conforme con los propios patrones elaborados para la selección, desecharlo por causa de algún motivo discriminatorio y proceder a emplear a un tercero de inferiores calificaciones.*

#### **1.1 ACCESO AL EMPLEO Y OFERTA DE TRABAJO**

*El reclutamiento que hacen las empresas, es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de ella. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece a través de avisos y publicaciones las oportunidades de empleo que pretende llenar, dentro de los requisitos que la organización exigirá a los candidatos, se necesita la investigación externa y la interna del candidato adecuado, considerando el sexo, la edad y otras características importantes.*

*¿Cómo se realiza la oferta de empleo?*

*El aviso de prensa se considera una de las técnicas de reclutamiento más eficaces para atraer candidatos. Es más cuantitativo que cualitativo, puesto que se dirige a un público general, también se suele acudir a diversas agencias de reclutamiento. Una infinidad de*

organizaciones especializadas en reclutamiento de personal han surgido con el fin de atender a pequeñas, medianas y grandes empresas.

La Dirección de Trabajo en el año 2005 detectó que, a pesar que el artículo 2 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores exigir raza, color, edad, estado civil,

el 12,28 % de estos avisos contenía al menos un requisito discriminatorio que vulneraba la igualdad de oportunidades y aun persisten las publicaciones de avisos que buscan trabajadores “lindos” para cubrir cargos que demandan competencia, esto es, conocimientos y habilidades.

Pueden mencionarse algunos de los requisitos más solicitados, muchos de ellos, discriminatorios, como la Acreditación de antecedentes penales o comerciales; solicitar buena presencia; Ausencia de enfermedades o de una determinada condición física; Fotografía en curriculum; Nacionalidad determinada; Edad mínima o máxima; Sexo determinado; Estado civil determinado; Nivel de experiencia establecido en la medida que no sea una exigencia determinante, esencial y directa de la calificación o capacidad personal necesaria para el puesto de trabajo específico; Exigencia de herramientas de trabajo ( celular, vehículo propio, etc.) y, Exigencia de cartera de cliente. Entre otras.

## **1.2 LA FOTOGRAFIA**

Sabemos que el exigir una fotografía en el curriculum de un posible candidato, es una conducta de discriminación , prohibida expresamente por nuestro legislador en el artículo segundo de nuestro código del trabajo, ya que el empleador estaría exigiendo de manera indirecta ciertas condiciones o requisitos a los postulantes ,fundados en apariencia física, ya que por la sola foto descartaría a ciertos candidatos, sin siquiera darles la oportunidad de llegar a revisar a fondo sus antecedentes ni menos contemplar la posibilidad de ser entrevistados.<sup>18</sup>

El sicólogo Matías Montenegro explica que **“en Chile está prohibido solicitar currículum con fotografías, pero a nadie se le impide mandarlas ni recibirlas. Por ello, él aconseja no adjuntarla, “porque aunque después discriminen, el que postula al menos tendrá la oportunidad de llegar a la entrevista y demostrar su habilidad, por muy feo, gordo y raro que sea. Usar fotos es discriminatorio, ”.**<sup>19</sup>

Nicolás Salas, **de Trabajando.Com Chile**, recomienda que el postulante ponga su foto para generar cercanía con el entrevistador, pero dice que “si se quiere avanzar en el tema de la discriminación laboral, habría que prohibir a la gente mandar la foto y a su vez a las empresas recibirla”. “Muchas empresas están cambiando en eso, porque el rol del

<sup>18</sup> Código del trabajo artículo 2 incisos 4 y 6

<sup>19</sup> [www.laborum.com](http://www.laborum.com) artículo de **Birgit Nevermann**

departamento de recursos humanos es lograr que ingrese a la compañía la persona idónea, independientemente de su color de piel, sexo y edad”<sup>20</sup>

*La presencia física es un factor relevante en materia de discriminación pre-ocupacional, ya que muchas veces se califica a un candidato en forma negativa solo por como luce o por su forma de comportarse, por su “presencia física se discrimina por el peso, facciones, ropa, altura, deformaciones físicas, hasta por maneras que podría presentar una persona, y que en conjunto nos pueden dar una buena o mala impresión del individuo, pero obviamente esta primera impresión basada en como se ve una persona esta sesgada y tiene muy poco que ver con las capacidades reales que tiene el individuo para realizar el trabajo que se le puede encomendar.*

*Los empleos más propensos a que se haga una selección desigual son aquellos donde se debe tratar con público, pues las empresas les interesa dar una imagen de superioridad en todo aspecto, sin darse cuenta de que los actos discriminatorios son la peor publicidad que ellos mismos podrían hacerse, los cargos más propensos a este tipo de discriminación son los de recepcionista, promotora, secretaria, ejecutivos de venta y en general todos los cargos en que se deba tratar con el cliente directamente.*

*De este modo, se prohíbe que las empresas, por sí o a través de terceros, esto es, compañías de selección de personal, publiquen en cualquier medio avisos de oferta de empleo que contengan como exigencias para la postulación alguno de los factores que la ley considera sospechosos de discriminación, a menos que el oferente compruebe que se trata de un requerimiento propio de la idoneidad de las personas para el desempeño de la función<sup>21</sup>.*

### **1.3.- LOS EXAMENES PRE-CONTRACTUALES:**

*Cabe destacar que a pesar de existir normas que prohíben la aplicación de ciertos exámenes a los candidatos por constituir una práctica discriminatoria, Por ejemplo se prohíbe esta clase de exámenes a mujeres que postulan a un puesto de trabajo, llama la atención tanto el artículo 67 de la ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades, así como el artículo 17 del Decreto N°40, de Trabajo, de 1967, que fija el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, estos artículos **permiten** a las empresas incluir en su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, “los procedimientos para exámenes médicos o sicotécnicos del personal, sean pre-ocupacionales o posteriores”.<sup>22</sup> Y así muchas veces se solicita a los candidatos que se sometan a un examen médico para llegar a descubrir la presencia de enfermedades, posibles embarazos y elementos tales como la calidad y cantidad de*

---

<sup>20</sup> [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com)

<sup>21</sup> Lizama, Luis. “Las ofertas de empleo”.

<sup>22</sup> dictamen N° 4843/300 de 15 septiembre de 1993

*producción, índices de ausentismo y puntualidad, tales test pueden ser el segundo indicio de una posible conducta de discriminación.*

*Se procede a la aplicación al candidato de ciertas “Pruebas Psicométricas” que comprenden la aplicación de test para tener un marco de referencias sobre el potencial intelectual del candidato como por ejemplo;*

*Pruebas de personalidad Pruebas de inteligencia, Pruebas de intereses, Pruebas de rendimiento, Pruebas de aptitud , pruebas que por sí solas no pueden ser calificadas como conductas discriminatorias. A su vez en materia de discriminación laboral por razones de sexo el código del trabajo señala que ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.”<sup>23</sup>*

*La circunstancia que la ley permita a las empresas exigir exámenes de salud a los postulantes a un empleo resulta algo contradictoria con la prohibición constitucional de discriminar, toda vez que uno de los medios para decidir acerca de la capacidad o idoneidad personal de los candidatos será precisamente a través de dichos exámenes, de lo anterior, la facultad del empleador para exigir estos exámenes debe ser compatible con los derechos fundamentales del postulante, en términos de conciliar y armonizar los bienes jurídicos en juego, a fin de evitar, por ejemplo, la intromisión en la intimidad y vida privada de las personas, o bien, la lesión de su derecho al honor y claramente sin fines discriminatorios.*

*Entonces, los exámenes pre-ocupacionales están sujetos a los siguientes requisitos:*

- El consentimiento del examinado, esto es, la voluntad expresa del postulante de someterse a un examen determinado*
- La confidencialidad del resultado del examen le impone un deber de secreto al empleador*
- El no uso discriminatorio de los exámenes sino para establecer la capacidad o idoneidad para el cargo del postulante*

*Por último, es del caso señalar que la Dirección del Trabajo mediante sus dictámenes ha regulado la aplicación de los exámenes para la detección del consumo de drogas, exigiendo que estas medidas se encuentren establecidas en el Reglamento Interno de la compañía, que sean idóneas a los fines perseguidos, que no pueden tener un carácter*

---

<sup>23</sup> Código del trabajo artículo 194 inciso final

represivo, que deben ser universales o aplicados a algunos trabajadores mediante un sistema de sorteo, entre otras<sup>24</sup>.

#### **1.4 SANCIONES A ESTAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS:**

El Código del Trabajo establece que la inobservancia de los artículos 194 en adelante de nuestro código, constituyen prácticas discriminatorias y dan lugar a infracciones laboral que podrán ser sancionadas por los inspectores del trabajo con una multa a beneficio fiscal de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.

La misma ley faculta a los inspectores del trabajo a cursar una multa de 14 a 70 unidades de fomento a los empleadores que incurran en alguna de las infracciones previstas<sup>25</sup>.

La circunstancia que los postulantes víctimas de un trato discriminatorio no puedan hacer valer sus derechos ante los tribunales contraría la tendencia mundial en esta materia, que ha previsto acciones civiles cuyo objeto es reparar los perjuicios producidos. Por lo demás, un reciente fallo judicial -anterior a la vigencia de la ley- ha previsto que para que una persona pueda demandar el daño moral a una empresa que ofrece empleo con exigencias tales como “varones de buena presencia física de máximo 26 años”, es necesario que se haya concursado no bastando la publicación del aviso discriminatorio en un periódico<sup>26</sup>.

#### **II-DISCRIMINACIÓN DURANTE LA RELACION LABORAL:**

La discriminación laboral en la etapa contractual va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas giran en torno a las facultades que el empleador tiene para enfrentar ciertas situaciones y, en especial, establecer cómo el ejercicio de los poderes del empleador puede, en determinadas circunstancias, derivar en conductas discriminatorias respecto de la ausencia de igualdad de trato en el pago de remuneración por igual función entre hombres y mujeres, pasando por formas de contratación injustas, o condiciones de trabajo poco claras, mal uso de la legislación vigente, subjetividad en el ascenso o en cursos de perfeccionamiento y todo esto para conveniencia de la empresa y desventaja del trabajador.

---

<sup>24</sup> dictamen N°8.273/337, de 19 de diciembre de 1995; y dictamen N°287/14, de 11 de enero de 1996 y N°684/50, de 6 de febrero de 1996, todos de la Dirección del Trabajo.

<sup>25</sup>Dirección del Trabajo en la Circular N°4, del Departamento de Fiscalización, de 6 de junio de 2001, previenen expresamente a los inspectores del trabajo a cursar estas multas.

<sup>26</sup> La Semana Jurídica N°31

## **2.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES:**

*Este principio se refiere a atacar la desigualdad de trato en el pago de igual remuneración por idéntica función, ya que las remuneraciones pagadas a los hombres en el sector de los profesionales casi dobla a la media pagada a las mujeres.*

*Este principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Este principio fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles de fecha 28 de junio de 1919. Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940 y de ahí en adelante ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo de fecha 29 de junio de 1951, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966, así como el Acuerdo de Cooperación Laboral que nuestro estado suscribió con Canadá en 1997.*

*En el derecho comparado también está consagrado este principio de igualdad de remuneración, así del artículo 14 bis de la Constitución Argentina se deriva la regla de igual remuneración por igual tarea, lo cual importa la imposibilidad de trato desigual en ese sentido. Sin embargo, dicha prohibición admite la existencia de adicionales o premios a la mayor dedicación, experiencia o contracción al trabajo, en la medida que se implementen sobre pautas objetivas que permitan su acceso a todos los trabajadores.*

*En el ámbito del derecho comunitario europeo el principio de igualdad de remuneraciones o de retribución tiene un reconocimiento expreso ya que cada estado miembro debe garantizar la aplicación de este principio.<sup>27</sup>*

*Estas disposiciones que consagran el principio de igualdad de retribuciones ha pasado a convertirse en el pilar fundamental para el reconocimiento de la igualdad jurídico-laboral entre hombres y mujeres, ya que nuestro modelo antidiscriminatorio no admite otras diferenciaciones legítimas en materia laboral que no sean estrictamente la capacidad e idoneidad personal de los trabajadores.*

*La aplicación de este principio de igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras, **está consagrada en nuestro país**, pero se requieren avances a nivel legal y jurisprudencial, que refuercen la consagración y validez de este principio, asegurando un debido respeto a los derechos de todos los trabajadores y una justa mayor incorporación de la mujer al trabajo.*

---

<sup>27</sup> artículo 141 inciso primero del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE).

## **2.2 MAL USO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

*Una de las formas de contratar en evidente discriminación ,es utilizar bajo la excusa de formación técnica y capacitación, a personas que recién ingresan al mercado laboral, aquellos jóvenes egresados que no poseen el mínimo de experiencia para postular a cualquier trabajo, y la modalidad que se suele ocupar es la de contratos de trabajo que tienen por objetivo vincular aprendizaje, experiencia y trabajo, pero que en realidad son actos discriminatorios que se aprovechan de formas legales para interpretarlas de tal forma, que el resultado sea trabajadores jóvenes, a los cuales se les paga poco sueldo y que pueden trabajar más de las horas reglamentarias para un trabajador normal. Sumado esto a que por lo general los documentos de estas prácticas no son específicos, se da el caso de que los jóvenes deban realizar labores que no tienen nada que ver con el objetivo de su aprendizaje y que deban realizar las tareas que otras personas no desean realizar, En nuestro país se consagra este tipo de contratos, aunque con muy poca reglamentación, solo se señalan estipulaciones mínimas de este tipo de contrato , así gracias a este tipo de contrato se puede obtener “MANO DE OBRA MAS BARATA”, sin infringir la ley por una duración que no podrá exceder de 2 años según lo señala el artículo 84.<sup>28</sup>*

*Para el empleador abuse de este tipo de contrato será sancionado con las multas a que se refiere el artículo 506.<sup>29</sup>*

*Así hay otros casos de discriminación que se producen por el aprovechamiento que hacen los empleadores a la mínima regulación de ciertos contratos especiales, la poca fiscalización por parte de las instituciones y la poca instrucción que tienen los trabajadores respecto a sus derechos laborales, esto se ve reflejado por ejemplo con los trabajadores temporeros, ya que la diferencia que existe con estos trabajadores es abismante en relación a los trabajadores contratados a tiempo completo, ya que según datos obtenidos de la encuesta (CASEN) , sólo un 38,7% de los trabajadores temporeros posee contrato de trabajo, lo que se compara muy negativamente con el 83,2% que dice poseer contrato de trabajo entre los trabajadores que no son de temporada. En otras palabras, menos de un 40% de los trabajadores estacionales tiene acceso a los beneficios de protección social que brinda el contrato de trabajo, lo que genera desventajas para este grupo de trabajadores frente a eventos que afecten su capacidad de generar ingresos.<sup>30</sup>*

*Otro ejemplo de estas infracciones e ilegalidades, que constituyen discriminación se refleja en el trabajo en casa particular, A tanto llega esta irregular situación que nuestro*

---

<sup>28</sup> Artículo 84 Código del trabajo Chileno

<sup>29</sup> Artículo 86 Código del trabajo Chileno

<sup>30</sup> encuesta CASEN del año 2000 sobre trabajo de temporeros.

gobierno impulsó a través de la directora del Trabajo, Patricia Silva, la campaña "Te queremos con contrato", destinada a la promoción de derechos y condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de casas particulares, la directora señora Patricia Silva señaló que: "uno de los sectores más desprotegidos dentro de la población laboral es el de las mujeres que se desempeñan en labores domésticas, en la segunda región. Este sector ocupa el 80% del empleo femenino en los sectores más bajos"<sup>31</sup>.

A través de un plan desarrollado en conjunto por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, se constató que el 57,14% de las trabajadoras de casas particulares de la región realizan su labor sin contrato. Además, un 44,9% no cuenta con previsiones de salud y un 53,06% no presenta previsión para la vejez.<sup>32</sup>

### **2.3. LA SINDICALIZACIÓN**

Los sindicatos son legales. Están reconocidos por la Constitución Política del Estado que, en el artículo 19 N°19, garantiza a los trabajadores el derecho a sindicalizarse; y por el Código del Trabajo, que regula la manera cómo deben constituirse las organizaciones sindicales. Los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, también tienen derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.<sup>33</sup>

Los empleadores tienen el deber de permitir y dar las facilidades que correspondan a sus trabajadores para que puedan ejercer su derecho a sindicalizarse. Asimismo, la ley prohíbe al empleador ejecutar actos que impidan o entorpezcan la formación de sindicatos o que estimulen la desafiliación de ellos. Nuestro Código establece la prohibición para el empleador de condicionar la contratación o la permanencia en el trabajo por el hecho de afiliarse o no a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.<sup>34</sup>

La sanción más frecuente es la multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, siendo la gravedad de la infracción la determinante del monto, además se condena la reincidencia en dichas prácticas antisindicales, lo que se ve reflejado en el incremento de tales multas.

---

<sup>31</sup> Patricia Silva Directora de la Dirección del Trabajo

<sup>32</sup> Dirección del trabajo , campaña " Te Queremos Ver Con Contrato"

<sup>33</sup> Artículos 212y siguientes Código del trabajo Chileno

<sup>34</sup> Artículo 290 letra b Código del trabajo Chileno

### **III.-DISCRIMINACIÓN EN LA ETAPA POST-CONTRACTUAL:**

*La etapa post-contractual o post-ocupacional está constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, aquí se generan diversas interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser considerado discriminatorio ya que si la causal del término de la relación laboral, sólo encuentra motivos en condiciones físicas, sociales o de otra índoles del trabajador, sin obedecer a motivos de incumplimiento de deberes u obligaciones ni a la realidad económica. Indudablemente, se trataría de despidos discriminatorios y en estos casos las soluciones, deberían exceder la mera reparación económica, llegando incluso a reincorporar al trabajador despedido.*

*La idea principal es que el empleador sólo puede poner término al contrato laboral por determinadas causales específicas, establecidas por ley, lo que configura la denominada estabilidad laboral.*

*En los últimos años la jurisprudencia ha aceptado la posibilidad de ordenar la reincorporación de trabajadores en el caso de despidos que la OIT califica como “particularmente graves”. Estos son los “despidos represalia” fundados en causas discriminatorias, generalmente por motivos gremiales. En estos casos debe declararse la nulidad de la medida como si ésta nunca hubiese existido*

*Los derechos que contemplan las legislaciones en caso de despido arbitrario o sin causa son los siguientes, pudiendo operar copulativa o conjuntamente:*

- 1) El reintegro o reinstalación en el empleo.*
- 2) La vigencia de la relación laboral con el consiguiente derecho del trabajador a su remuneración y prestaciones correspondientes.*
- 3) La indemnización subsidiaria de perjuicios como obligación substitutiva de la reincorporación, en caso de que el empleador se niegue a ésta.*
- 4) Sanciones, siendo la habitual la multa*

#### **3.1 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL.**

*La estabilidad laboral ha sido definida como “el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, Además del derecho a no ser despedido sin causa justificada calificada por autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente”<sup>35</sup>*

---

<sup>35</sup> “Daño moral por término del contrato de trabajo” Sergio Gamonal Contreras Profesor de Derecho del Trabajo Facultad de Derecho Universidad Adolfo Ibáñez, Editorial EDITREM , año 2000

*En palabras más simples, es garantizar al trabajador su puesto de trabajo en condiciones normales y evitar que por una mera decisión de superiores jerárquicos se prive a la persona de su fuente de sustento y de aquello que más lo dignifica.*

*Nuestro Código del Trabajo regula la terminación del contrato en el Título V del Libro I, artículos 159 a 178.*

### **3.2 DESPIDO DISCRIMINATORIO**

*Sería un despido discriminatorio aquel en el cual las verdaderas motivaciones del despido, son por motivos particularmente antijurídicos, como por ejemplo, por las opiniones políticas o religiosas del empleado, por motivos sindicales, por maternidad o por acoso sexual.*

*Existen diversas opiniones respecto a la procedencia o no en nuestro ordenamiento, de una indemnización complementaria por los daños morales que ha sufrido el trabajador despedido por causas de discriminación, entendiéndose que con esta indemnización se resarce el daño sufrido como consecuencia del despido, Así los autores señalan que la disolución arbitraria del contrato de trabajo es un acto ilícito prohibido por la ley, y debiera establecerse esta indemnización como pena para el empleador que despide arbitrariamente a sus trabajadores. Sería injusto que un empleador que va a despedir a un trabajador y sabe que deberá pagar SOLO las indemnizaciones legales que dispone el Código del Trabajo, pudiera impunemente y amparado en las normas laborales vejar, ultrajar y violentar moralmente al trabajador y ser irresponsable por ello”<sup>36</sup>*

### **3.3 DESPIDOS POR VINCULACION SINDICAL**

*Respecto al despido discriminatorio de un trabajador por prácticas antisindicales del empleador, nuestro código distingue entre los trabajadores con fuero y los trabajadores sin fuero.*

#### **LOS TRABAJADORES CON FUERO:**

*El juez debe ya sea de oficio o a petición de parte ordenar la reincorporación de inmediato a sus labores, además el pago de sus remuneraciones desde la fecha de su despido y la fecha de su real reincorporación, bajo el apercibimiento de multas al empleador que se negare a cumplir esta orden de reincorporación que serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.*

*Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero el juez, en su primera*

---

<sup>36</sup> Thayer y Novoa “daño moral por despidos arbitrarios”

*resolución deberá disponer, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de aplicación de multas.<sup>37</sup>*

*Lo que dispone nuestro Código es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.<sup>38</sup>*

### TRABAJADORES SIN FUERO:

*Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y el trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.<sup>39</sup>*

*Los trabajadores deben poder organizarse y ejercer los derechos de la libertad sindical, ejercicio que resulta imposible si no se goza de una tutela que impida al empleador despedir por represalia ante la acción gremial.*

*De este modo la libertad sindical y la estabilidad en el empleo contribuyen a la consolidación de la democracia dentro del establecimiento, toda vez que restauran la convicción sobre el derecho, la convicción sobre las propias fuerzas, y la emancipación en términos colectivos.*

*En conclusión podemos observar que en cada una de las etapas de la relación laboral se pueden configurar conductas discriminatorias como las siguientes:*

- *Contratación y despido por características ajenas a la capacidad*
- *Compensación, asignaciones o clasificación de empleados sin justificación.*
- *Transferencias y promociones como forma de exclusión.*
- *Suspensión o Destitución injustificadas.*
- *Anuncios de búsqueda de personal con infracción a la ley*
- *Selección y reclutamiento subjetivos*

---

<sup>37</sup> Fueros establecidos en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 Código del trabajo Chileno

<sup>38</sup> Código del trabajo Chileno Artículos 292 y 293

<sup>39</sup> Artículo 294 Código del trabajo Chileno

- *Uso de las instalaciones de la empresa para hostigar*
- *Exclusión de los Programas de entrenamiento y aprendizaje*
- *Exámenes Médicos inapropiados para el cargo.*
- *Beneficios , Pagos desproporcionados*
- *planes de retiro y otras formas de termino de contrato anticipado.*
- *alteraciones en las condiciones de empleo. Etc*

**CAPITULO TRES:**  
**“CLASES DE DISCRIMINACIÓN”**

**IX. DISCRIMINACIÓN POR EDAD.**

9.1 DISCRIMINACION EN LA VEJEZ

9.2 DISCRIMINACION EN LA JUVENTUD

**X. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO**

10.1 PROTECCION A LA MATERNIDAD

10.2 DISCRIMINACION POR ACOSO SEXUAL.

10.3 DISCRIMINACION POR ACOSO MORAL O MOBBING

**XI. DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

**XII. DISCRIMINACIÓN POR ETNIA**

12.1 INDIGENAS

12.2 INMIGRANTES

**XIII. DISCRIMINACION POR ENFERMEDAD**

**XIV. DISCRIMINACION POR VIH SIDA**

**XV. DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD**

**XVI. OTRAS CLASES DE DISCRIMINACIÓN. POR CREENCIAS  
RELIGIOSAS Y OPINION POLITICA**

## **I.- DISCRIMINACIÓN POR EDAD**

*La discriminación por edad, es por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes.*

*Así se pueden apreciar dos casos de discriminación por edad que se produce en materia laboral, estos son la discriminación con relación a La Vejez Y La Juventud.*

### **1.1 DISCRIMINACION EN LA VEJEZ**

*Según la creencia, a medida que pasan los años la producción de un individuo debe ir disminuyendo, debido a que se intuye que sus facultades van decreciendo inexorablemente. Esto conduce lógicamente a una reducción en su jornada, que se ve reflejada en la reducción en su salario debido al menor rendimiento que provee esta persona a la empresa en la que trabaja para llegar luego a su posterior jubilación.*

*Una persona que tiene edad avanzada, generalmente superior a los cincuenta años, que pierde su trabajo, va a tener enormes problemas para conseguir otro empleo del mismo nivel del que ha perdido, esto ocurre porque, existe la tendencia generalizada de cubrir las vacantes con gente más joven, con una presunción muchas veces fallida, de que tal elemento influye en una mayor productividad.*

*En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1980, se da a conocer la recomendación N° 162 “Recomendación Sobre Los Trabajadores De Edad, que trata sobre los derechos y obligaciones que tienen los estados con las personas de mayor edad en lo referente a materia laboral, además propicia medidas adecuadas para impedir cualquier discriminación en el empleo, para los trabajadores de edad avanzada, teniendo en cuenta particularidades propias de la edad y las propias condiciones de trabajo, así como las dificultades para su acceso a la jubilación. Admite la posibilidad de que se fijen límites etarios para ciertas tareas, teniendo en cuenta sus circunstancias .<sup>40</sup>*

*Además esta recomendación plantea la forma en que los trabajadores se pueden acoger a retiro o jubilación pero sin salir totalmente del mundo laboral, pudiendo ejercer tareas de medio tiempo u otras actividades, con el fin de que no estén completamente inactivos, el fin último es no despreocuparse a nivel de sociedad de la gente que ya terminó su ciclo laboral y que después de años de entregarse al trabajo queda desprotegida e inactiva económicamente.*

---

<sup>40</sup> recomendación N° 162 “Recomendación Sobre Los Trabajadores De Edad” Artículo 1

*En esta misma línea está el convenio 102 de la OIT que detalla las acciones que deben tener los suscriptores a este convenio con las personas que superen una “edad prescrita”, que no podrá ser mayor que sesenta y cinco años y señala que cada miembro debe garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez.<sup>41</sup>*

*Según el profesor Eduardo Martínez Estrada : “En nuestra sociedad la persona que deja de trabajar, cualquiera sea el motivo, resiente con ello su propia identidad y autoestima, generando síntomas de exclusión social al dejar de pertenecer a un grupo socialmente considerado útil”.<sup>42</sup>*

*Estas situaciones y el hecho del aumento de la población que pertenece a este nivel etario, obliga a que las instituciones públicas creen políticas que permitan que estos cambios sucedan en un contexto donde no disminuya la dignidad de las personas de mayor edad, tal y como se declaró en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid en abril de 2002, lo que se debe buscar es construir una sociedad para personas de todas las edades.<sup>43</sup>*

*Se debe fortalecer y aplicar de manera continua la legislación para prohibir la discriminación en razón de la edad, como elemento fundamental para crear igualdad de oportunidades para las personas de edad avanzada. Es de particular importancia suprimir los obstáculos para contratar y retener a los trabajadores de edad avanzada, mediante la acción tanto de los gobiernos como de los interlocutores sociales. También es posible ofrecer incentivos fiscales a los empresarios de edad avanzada y facilitar el acceso al crédito en condiciones favorables, para que cuenten con ayuda adicional, se debe crear conciencia y buscar soluciones con las organizaciones de empleadores y trabajadores, a través del diálogo social, para los problemas que enfrentan los trabajadores de edad avanzada, y así garantizar el respeto a sus elecciones y a sus derechos.*

## **1.2 DISCRIMINACIÓN EN LA JUVENTUD**

*La O.I.T. se ha preocupado del trabajo infantil desde 1919, mismo año de su creación, ya que en ese año se produjo el primer convenio prohibiendo el trabajo de los niños menores de catorce años en los establecimientos industriales. <sup>44</sup>*

---

<sup>41</sup> Convenio N°102 de la OIT artículo 26

<sup>42</sup> Eduardo Martínez Estrada en el artículo de la Revista Laboral Chilena “Desempleo y discriminación por edad: La situación de los adultos mayores en Chile” Revista laboral Chilena Noviembre 2003

<sup>43</sup> Comisión de las Comunidades Europeas, 2005. Libre verde Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones (Bruselas).

<sup>44</sup> Ver Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio

*Según la UNICEF el trabajo infantil significa “la participación de los niños y niñas en la actividad económica -siempre que no perjudique su salud y desarrollo o interfiera con su educación*

*Se busca proteger a todos los niños y niñas que son víctimas de las peores formas de trabajo infantil abarcan cualquier especie de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, el comercio sexual y los que son obligados a realizar actividades ilegales y contra su voluntad.* <sup>45</sup>

*Respecto a la edad mínima para trabajar antes eran los catorce años, tanto para actividades industriales como no industriales, luego pasó a quince años en el Convenio N° 138 de la O.I.T. de 1973 y, en la Reunión de París en el Año Internacional del Niño, se propició elevarla a dieciséis Aunque cada país podrá autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.* <sup>46</sup>, este límite ya se observa en la mayoría de los países industrializados de Europa.<sup>47</sup>

*En Chile, con la modificación introducida al artículo 13 del Código del Trabajo el año 2007, la edad mínima para celebrar un contrato de trabajo quedó en quince años.*<sup>48</sup>

*Nuestro País se ha obligado a adoptar medidas especiales de protección y asistencia a favor de todos los niños y adolescentes, debiendo protegerles contra la explotación económica y social, Así todo acto que contravenga esta obligación del estado deberá ser sancionado por la ley según el artículo 10 del Pacto de Derechos Económicos Sociales y culturales de la ONU, obligatorio para nuestro país desde 1989*<sup>49</sup>

*El cálculo de niños que trabajan es abismante ya que puede llegar a los 246 millones, y un tercio de ellos lo hace en condiciones que revisten algún peligro para ellos.*

*Según datos de UNICEF “Millones de niñas trabajan en el servicio doméstico y en la asistencia doméstica no remunerada, expuestas al riesgo de padecer explotación y malos tratos. Muchas otras trabajan en condiciones terribles: pueden ser víctimas del tráfico de menores (1,2 millones), forzadas a trabajar en condiciones de servidumbre u otras formas de*

---

(revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;

<sup>45</sup> Convenio N° 138 OIT ARTICULOS 1,2,3,7

<sup>46</sup> CONVENIO N° 138 OIT

<sup>47</sup> Convenio núm. 138 Sobre la edad mínima de admisión al empleo OIT

<sup>48</sup> Código del trabajo Chileno artículos 13 al 18

<sup>49</sup> “Nuestros Derechos Laborales “Alfonso Hernández Molina Pág. 252

esclavitud (5,7 millones), obligadas a ejercer la prostitución o a trabajar en pornografía (1,8 millones), u obligadas a participar en conflictos armados (0,3 millones) u otras actividades ilícitas (0,6 millones) No obstante, la inmensa mayoría de los niños y niñas que trabajan -el 70% o más- se dedican a la agricultura.”

Como sabemos no todo el trabajo infantil constituye discriminación, incluso las personas que están contra el trabajo infantil reconocen que tareas apropiadas pueden aportar al niño habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir al ingreso familiar. La UNICEF ha desarrollado un conjunto de criterios básicos para determinar si el trabajo infantil es causa de discriminación y por lo tanto resulta explotador para el menor , así resultara inapropiado si:

- Es con dedicación exclusiva a una edad demasiado temprana,
- Se pasan demasiadas horas trabajando ,
- Si el trabajo provoca estrés físico, social, o psicológico indebido
- Se trabaja y se vive en la calle en malas condiciones
- El salario es inadecuado
- El niño tiene que asumir demasiada responsabilidad
- El trabajo impide el acceso a la escolarización
- El trabajo mina la dignidad y autoestima del niño
- Impide conseguir un pleno desarrollo social, físico y psicológico .

El trabajo infantil puede ser el causante de fomentar el analfabetismo,, enfermedades físicas, lesiones visuales y óseas, deformaciones, accidentes , malnutrición, envejecimiento precoz, así como daños psicológicos, producidos por la ausencia de tiempo para descansar recrearse y jugar , asi como el distanciamiento de sus familias, todo esto es debido a que los niños que trabajan son casi exclusivamente pobres, y por ende es considerada por los empresarios como mano de obra más barata , mas desinformada y más dócil ,ya que un niño produce casi lo mismo que un adulto pero gana mucho menos que él, y se evita la sindicalización del menor, por falta de información, la causa de todo esto es la competencia en el mercado global que busca a través de esta “contratación” bajar los costos en su producción.

## **II.-DISCRIMINACION POR GÉNERO.**

Mientras que el término “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, “género” describe los roles, las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados tanto para los hombres como para las mujeres. Esta serie de supuestos, contruidos a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, crean las identidades de género y contribuyen, a su vez, a la discriminación de género.

Desde hace mucho tiempo las mujeres, que representan aproximadamente un 34% de la fuerza laboral, han tenido que sufrir algún tipo de discriminación laboral, ya sea recibiendo salarios menores (en igualdad de condiciones, en comparación con las hombres); excluyéndolas de ciertas labores porque “no son para mujeres”, porque “es más caro contratarlas” o simplemente ubicándolas en un puesto de trabajo de inferior nivel, o imponer impedimentos para que las asciendan a mejores puestos, aún estando capacitadas.

La protección y promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres son, conceptos básicos que se fundamentan además en otros instrumentos de las Naciones Unidas tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966; los convenios 100 y 111 de la OIT sobre no discriminación, ratificados por Chile en 1971 y La Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer” del 18 de diciembre de 1979<sup>50</sup>

Se puede definir “Discriminación Contra La Mujer” de la siguiente forma:

“denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”<sup>51</sup>

Según un reporte de las Naciones Unidas llamado “The World’s Women que se refiere a la situación de la mujer a nivel global, algunas características de la discriminación a la mujer serían las siguientes:

- No obstante los fuertes progresos en educación femenina, dos terceras partes de los analfabetos del mundo son mujeres.
- La integración de la mujer al trabajo se está haciendo con activas tendencias a formar parte de posiciones menores y a tener una gran presencia en la economía informal. Casi la mitad de las mujeres que trabajaban en otros sectores distintos de la agricultura lo hacían en

<sup>50</sup> ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la OIT. Ginebra, marzo de 2000.

<sup>51</sup> convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, (ONU), ART 1

el sector informal. La tendencia observable es por tanto desde ya con excepciones, la concentración de la mano de obra femenina en trabajos de menor calidad.

- La discriminación en materia de salarios sigue siendo muy activa, la remuneración de las mujeres eran un 20% a un 50% menor que la de los hombres.

- Los avances de las mujeres en posiciones gerenciales en el mundo corporativo tienen logros acotados, reservándose dichos puestos en mayor medida para los hombres <sup>52</sup>

En Chile la participación laboral de la mujer ha aumentado en los últimos años, la fuerza del trabajo femenina en nuestro país representa actualmente un 36,8% del total de trabajadores, correspondiendo a 2.449.670 mujeres sobre un total de 6.649.730 trabajadores.<sup>53</sup>

## **2.1 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

Mención aparte merece el tema de la maternidad, el cual también se atribuye a las discriminaciones que puede enfrentar la mujer en su trabajo, ya sea respecto de su maternidad real o posible, respecto a este tema nuestro Código del trabajo lo aborda de forma muy completa, ya que establece que ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en sus empleos, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dicho fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. Además establece que dichas normas son aplicables tanto al sector privado, como para aquellos trabajadores regidos por el estatuto administrativo, estableciendo entre otros los siguientes derechos:

- El derecho a descanso ( período de pre y post natal) Su duración es de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, con algunas prolongaciones, de conformidad a las normas del código del trabajo.
- El derecho al subsidio: que es de financiamiento estatal equivalente a la totalidad de la remuneración imponible con algunas limitaciones.
- El fuero: la trabajadora durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal no puede ser despedida sino por autorización judicial.
- El derecho a la integridad física de la mujer durante el embarazo :Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados

---

<sup>52</sup> The World's Women 2000. Trends and Statistics, United Nations, 2000

<sup>53</sup> "Derecho del Trabajo, relación del trabajo y externalización laboral en Chile a la luz de las orientaciones de la OIT" Francisco Walker Errázuriz .2009 PÁG. 98

*por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.*

*Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:*

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;*
  - b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;*
  - c) Se ejecute en horario nocturno;*
  - d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y*
  - e) La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.”<sup>54</sup>*
- *La regulación especial sobre sala cuna: toda empresa que tenga veinte o más trabajadoras de cualquier edad y estado civil debe tener una sala cuna, o pagar una sala cuna , donde la mujer pueda dejar a sus hijos menores de dos años.*
  - *el derecho de las madres a dar alimentos a sus hijos menores de dos años : todas las trabajadoras dependientes tienen derecho a disponer de a lo menos una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, pudiendo ser en la sala cuna o en el lugar donde se encuentre el menor.*

## **2.2 DISCRIMINACIÓN POR ACOSO SEXUAL.**

*El termino acoso sexual está regulado en la ley 20.005 del año 2005, allí se tipifica y sanciona la figura del acoso sexual en el trabajo, 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”<sup>55</sup>*

*El Acoso Sexual ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como “un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente su situación laboral, provocándole un perjuicio”.*

*El acoso sexual es en resumen una violación al derecho a la intimidad, a la no discriminación y a la integridad física y psíquica:*

*Es una Violación A La Intimidad debido a que la opción de desarrollar una relación con alguna persona es una decisión consensuada, por lo que el acoso pasa a ser una práctica que lesiona este derecho que aparece dictado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución que dice relación a asegurar a las personas “el respeto y la protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia”.*

*Es una Violación Al Principio De No Discriminación pues el acosador pone en una situación humillante a una persona del sexo opuesto, por lo general mujeres, además en la*

---

<sup>54</sup> Artículo 202 Código del trabajo Chileno

<sup>55</sup> “Derecho del trabajo , relación de trabajo y externalización laboral en Chile a la luz de las orientaciones de la OIT “ Francisco Walker E. pág. 105

*figura del acoso sexual se pueden observar comportamientos no sólo físicos, sino también de carácter verbal o no verbal, indeseado y ofensivo para la persona que es objeto de ellos, afectando seriamente la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, pasando a llevar e esta manera el artículo N° 2 del Código del Trabajo, modificado por la antes mencionada ley 20.005.*

*Y por último Lesiona La Integridad Física Y Psíquica debido a que la situación para un trabajador que no desea cumplir los requerimientos del acosador causan un desgaste psicológico, como stress o ansiedad, y los requerimientos pueden llegar al contacto físico que pueden lesionar o humillar a la víctima del acoso, por lo que se estaría violando el artículo 19 N° 1 de la Constitución referente al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.*

*La doctrina científica ha distinguido dos categorías de acoso sexual: EL CHANTAJE SEXUAL Y EL ACOSO AMBIENTAL.*

*El Chantaje Sexual, de intercambio o quid pro quo se da en los casos en que existe una relación de jerarquía y por lo tanto se condiciona la permanencia, el acceso a algún trabajo o pérdida tangible de sus derechos laborales; pero también se consideran los casos indirectos, en donde se ofrecen mejores condiciones de trabajo, aumentos salariales, etc., se ve en este caso que existe un claro abuso de poder por parte el empleador.*

*El Acoso Ambiental se da cuando “el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador”. Este tipo de acoso se diferencia del anterior por que no plantea la amenaza de pérdida de derechos laborales. En este tipo de acoso no es necesario que el acosador sea un superior jerárquico, puede ser otro trabajador del mismo rango o incluso de rango inferior que la víctima. El acoso sexual cometido por un superior jerárquico al interior de la empresa es denominado acoso sexual vertical, mientras el acoso entre compañeros de trabajo es considerado horizontal.*

*La conducta: La ley señala como acción básica la de efectuar requerimientos de carácter sexual, así entendido, un requerimiento puede ser una acción directa, como insinuaciones, e-mails, contactos físicos etc., pero debe cumplir dos condiciones fundamentales:*

- i) no sean consentidos por quien los recibe*
- ii) se produzca una amenaza o un perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo”.<sup>56</sup>*

*La estipulación del Código del Trabajo del artículo 153 fue añadida por la ley N°20.005 con el fin de que el lugar de trabajo no sea escenario de actos que denigren o humillen a los trabajadores por motivos sexuales. Por lo que no solo se debe sancionar el acoso sexual, sino*

---

<sup>56</sup>“ Nueva Ley de Acoso Sexual” Luís Lizama y José Luís Ugarte .

también prevenirlo , la ley obliga al empleador a “estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”

El reglamento interno de la empresa deberá especificar el procedimiento y las medidas de resguardo que serán tomadas en caso de presentarse un caso de acoso sexual, el empleador debe tomar las medidas necesarias para separar a los implicados, salvaguardar a la víctima y en caso de que efectivamente se halla constituido este ilícito, se debe sancionar a los culpables.

### **2.3 DISCRIMINACIÓN POR “MOBBING” O “ACOSO MORAL ”**

Cabe considerar que también existe el acoso moral o Mobbing que deriva del verbo inglés “To mob” (atacar con violencia) y puede ser definido como :

“el proceso o conjunto de acciones u omisiones en el ámbito de las relaciones laborales por el cual una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral”.

El primero en estudiar el mobbing fue el etólogo austriaco Konrad Lorenz (Lorenz, 1966), quien al observar el comportamiento de determinadas especies animales constató que en ciertas oportunidades, los individuos más débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte.

Una encuesta realizada por la consultora Laborum, en Chile, durante el año 2004 sobre un universo de 5000 trabajadores, arrojó que más de dos tercios de los encuestados han sido víctimas de mobbing. Según el estudio, el 34 % dijo estar sufriendolo en su actual trabajo y el 33 % se sintió hostigado en su trabajo anterior.

El Mobbing o Acoso Psicológico laboral es uno más de los elementos de un fenómeno mayor: la violencia laboral. Así la violencia física es más fácil de detectar, sin embargo, no ocurre lo mismo con la violencia psicológica la cual en muchas ocasiones puede negarse o deformarse. Por lo tanto, la violencia en el trabajo se manifiesta como un abuso de poder con el objetivo de doblegar la conducta de otro mediante la utilización de la fuerza física y / o psicológica.

Esta definición deja fuera los conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica que afecta al individuo se traduce en trastornos psiquiátricos. Aquí la distinción entre “conflicto” y “psicoterror” no esta centrada en qué se hace, o cómo se hace, sino mas bien en la duración de lo que se hace.

*Este fenómeno se manifiesta en tres formas:*

- *Ascendente: donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.*
- *Horizontal: en esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo ó por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo ó al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.*
- *Descendente: esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.*

*Los efectos del Mobbing o Acoso Psicológico para las víctimas pueden ser devastadoras desde el punto de vista clínico, dando origen a trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos severos pudiendo llegar en grados extremos hasta el suicidio. Para la organización del trabajo: disminución del rendimiento, problemas de comunicación, ausentismo, hostilidad en el clima laboral , posibilidad de aumento de los accidentes. Para el núcleo familiar y social: presencia de persona desmotivada y, posiblemente, con algún trastorno psiquiátrico .Para la comunidad: pérdida de fuerza de trabajo, enfermedades físicas y psicológicas que conllevan en ultima instancia a solicitar pensiones de invalidez, etc..<sup>57</sup>*

### **III.-DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

*Estrechamente vinculada a la discriminación por sexo se encuentra la discriminación laboral motivada por la orientación sexual de la persona.*

---

<sup>57</sup> "el mobbing o acoso laboral" S. Gamonal, Lexis Nexis 2006

## *¿QUÉ ES LA ORIENTACIÓN SEXUAL?*

*La orientación sexual es la atracción romántica, erótica o emocional por personas del mismo sexo (homosexual), de sexo distinto (heterosexual) o de ambos sexos (bisexual).*

*Esta atracción no depende en forma exclusiva o predominante de la sola voluntad individual, es decir, las personas no “elegimos” conscientemente nuestra orientación sexual como elegimos, por ejemplo, el color o estilo de la ropa que usaremos hoy. Es producto de una compleja interacción entre factores de diversa naturaleza, entre ellos, factores genéticos, hormonales, biológicos, sociales, psicológicos, entre otros posibles, los estudios han demostrado que no se puede considerar enfermas a las personas con orientación sexual distinta, de hecho la Organización Mundial de la Salud determinó en 1989 retirar a la homosexualidad de su catálogo de enfermedades psiquiátricas.*

*En materia laboral la discriminación se produce cuando arbitrariamente se alteran las condiciones laborales, se extingue la relación laboral, o bien se impide su acceso a una ocupación a personas que integran los que diversos autores han llamado "minorías sexuales".*

*La Organización Internacional del Trabajo- OIT, hizo público, el Informe titulado: "LA IGUALDAD EN EL TRABAJO: AFRONTAR LOS RETOS QUE SE PLANTEAN"; En el Informe la OIT reconoce que la discriminación laboral por orientación sexual no está suficientemente documentada, ya que alude a un aspecto de la intimidación de las personas, las cuales muchas veces prefieren quedarse calladas antes de denunciar. La impunidad en estos actos es alta ya que son difíciles de probar y además existe un fuerte estigma social sobre lesbianas, gays, trans y bisexuales .*

*Pese a la inexistencia de estadísticas, la OIT ha podido ubicar algunos actos típicos de discriminación laboral por orientación sexual, como son:*

- Denegación de empleo, despido, denegación de ascenso.*
- Acoso: bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pederastas, llamadas telefónicas insultantes, anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte.*
- Denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo.*
- Autoexclusión (por ejemplo, cuando dichas personas evitan ciertos empleos, carreras o empleadores por temor a sufrir discriminación por su orientación sexual).*

*El informe de la OIT también expresa su preocupación sobre las manifestaciones de homofobia en el campo laboral: “Las personas cuya orientación sexual no se ciñe a los modelos establecidos e imperantes pueden ser objeto de violencia verbal, psicológica y física,*

amén de ser blanco de manifestaciones de odio.” Además aborda las presiones que deben afrontar los trabajadores con orientación sexual distinta: “Los empleados y las empleadas pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o transexuales.

Cabe hacer referencia a un dictamen emitido el 2004 por la Dirección del Trabajo donde se sostiene que los derechos a no discriminación y/o de igualdad garantizados en el artículo 2 del Código del Trabajo y en diversos artículos de la Constitución Política son también aplicables a las minorías sexuales, allí se señala que la enumeración de las situaciones de discriminación del artículo 2 del Código del Trabajo "no puede agotarse en una enumeración cerrada, impidiendo la calificación conductas discriminatorias de otras desigualdades de trato" no expuestas en esa norma, este dictamen, fija el sentido y alcance del Código del Trabajo, agrega que "de no entenderlo así se debería concluir, por ejemplo, que la discriminación por preferencia u orientación sexual, o por apariencia física no serían conductas discriminatorias y por tanto reprochables jurídicamente, cuestión que evidentemente no resiste análisis alguno. A igual conclusión se llega respecto de la discriminación por embarazo de la madre trabajadora o del trabajador" que vive con VIH/sida..<sup>58</sup>

Es por todo lo anterior que no cabe más que considerar la situación de las minorías sexuales como un hecho social, que se presenta también en las relaciones laborales y que, en ocasiones, origina respuestas que se pueden considerar discriminatorias ,y de poca justicia, así por ejemplo vemos el caso del Código de Trabajo que señala que los beneficios económicos y sociales del trabajo sólo pueden ser reclamados y otorgados a la "familia" del/de la trabajador/a, esta situación deja por fuera a los/as homosexuales en sus relaciones de pareja estable (más de tres años).

Además el hecho de que muchos gays y lesbianas tengan que ocultar en el trabajo su orientación sexual, puede de alguna manera afectarle, física y mentalmente al generar angustias, temores y gastar energías creando estrategias para mantener su "secreto".

En diversos países, es apreciable un cambio de mentalidad y de disposición con relación a las minorías sexuales, las que lentamente tienden a superar discriminaciones que antes eran habituales en el mundo laboral y que hoy se condenan cada vez más.

---

<sup>58</sup> Alberto Roa "discriminación por orientación sexual" [www.opusgay.cl](http://www.opusgay.cl)

#### **IV. DISCRIMINACIÓN POR ETNIA U ORIGEN NACIONAL.**

*Las minorías raciales son rechazadas y experimentan, en ocasiones, un trato hostil y cruel, de parte de aquellos que se creen “ superiores” , incluso se desconocen las propias raíces, renegando de los pueblos indígenas , y denigrando a los inmigrantes que llegan a nuestro país en busca de oportunidades de trabajo.*

##### **4.1 INDIGENAS.**

*En el caso de los indígenas , ellos representan el 10% de la población de la región y sus niveles de educación , sus condiciones de salud, y niveles de desarrollo ,son muchísimo menores en consideración al resto de la población no indígena,y la proporción de la inequidad en materia de ingresos entre personas indígenas y no indígenas, atribuible a la discriminación en el mercado laboral, es alta y por consiguiente, sufren consecuencias negativas en su inserción laboral y en sus ingresos.*

*EL CONVENIO 169 SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES EN PAÍSES INDEPENDIENTES es el más citado y usado por los pueblos indígenas para hacer validar sus derechos en diversos ámbitos. Contiene un conjunto de normas mínimas internacionales que promueven el diálogo entre los gobiernos, organizaciones indígenas y organizaciones no gubernamentales referente a temas como política general, identidad, cultura, autodeterminación, tierras y sus recursos, condiciones de trabajo, formación profesional, seguridad social, salud, educación, y medio ambiente .*

*El Ministerio de Planificación y urbanismo en una encuesta realizada el año 2007 señaló que :*

- ✓ La población que se auto identifica como perteneciente a pueblos indígenas alcanza a 1.060.786 personas, lo que equivale a 6,6% de la población del país*
- ✓ La mayor parte de la población indígena vive en la ciudades (69,4%) evidenciando un aumento respecto al año 1996 (51,7%); su principal lugar de residencia es la Región Metropolitana (27,1%) seguido de la Araucanía (23,9%) y la Región de los Lagos (14,7%)*
- ✓ La pobreza es mayor para la población indígena (19%) que para la no indígena (13,3%).*
- ✓ El analfabetismo aún es alto entre la población indígena del país (6,8%) llegando a 13,4% en zonas rurales.*
- ✓ Hay un menor promedio de años de escolaridad en relación con los no indígenas.*

- ✓ La proporción de población indígena con educación superior completa (5,0%) es la mitad de la no indígena (12,4%).
- ✓ La tasa de participación laboral de la población indígena (56,8%) y no indígena (57,3%) .
- ✓ La cantidad de ocupados indígenas con contrato es de 76,9% y de no indígenas 79,9%;
- ✓ El salario promedio de la población indígena el año 2006 es un 27,8% menor que la población no indígena, Siendo mayor esta brecha en zonas urbanas.<sup>59</sup>

*El Estado, mediante la Ley indígena reconoce nueve pueblos indígenas en Chile: AYMARÁ; QUECHUA; ATACAMEÑO O LIKAN ANTAI; COLLA; RAPANUI; KAWÉSQAR; YÁMANA O YAGÁN Y MAPUCHE; este último con sus particularidades LAFQUENCHE, PEHUENCHE Y HUILLICHE. Recientemente se amplió el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural en el país con una modificación a la ley mencionada, que reconoció la existencia y atributos de la etnia DIAGUITA y la calidad de indígena diaguita<sup>60</sup>*

*.La imagen construida del pueblo Mapuche a través de la historia ha sido la de un pueblo guerrero y Noble, pero en la actualidad ellos no ostentan puestos de trabajos prominentes. Y así surge la pregunta: ¿Por qué casi no hay funcionarios de atención de público, promotoras o animadores de televisión con rasgos mapuches? El empleador en Chile busca personas de aspecto europeo, quienes encajan en su prejuicio de “buena presencia”. La discriminación comienza, según se señaló en los capítulos anteriores, con el currículum, se solicita una foto reciente y se examina el rostro como evidencia de su apariencia física dejando de lado su calidad intelectual, su preparación, sus estudios y sus habilidades. Sin duda, hace 15 años, el eje central de las aspiraciones de los pueblos indígenas era la reivindicación de sus tierras ancestrales, de allí que la política indígena tenga un marcado énfasis en el tema de la recuperación y protección de estas tierras. Pero hoy la realidad ha llevado a revisar sus condiciones de vivienda, salud, estudios, condiciones laborales, para esto se le encomendó a la Comisión Asesora Presidencial el desafío de ampliar este enfoque, implementando una política que no sólo respondiera a dicha demanda, sino que también permitiera avanzar en el desarrollo económico de las etnias indígenas para superar la situación de pobreza que hoy en día les afecta.*

*Según la agencia laboral de la ONU, los jóvenes que no sólo tienen origen indígena, sino también tienen apariencia de serlo (por su físico, nombre o acento al hablar) deben realizar 15 ó 20 veces más intentos para ser aceptados en una entrevista o las etapas ulteriores de una oferta de empleo.*

<sup>59</sup> Encuesta MIDEPLAN Pueblos Indígenas CASEN 2006. Documento divulgativo

<sup>60</sup> Ley N° 19253 de mayo de 1993, sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas en Chile. Y Ley N° 20117 de 8 de septiembre de 2006.

## **4.2 INMIGRANTES**

*La presencia de inmigrantes en nuestro país se ve acentuada principalmente en la década de los 90 ya que Chile mostró un desarrollo económico importante y se convirtió en un país estable política y socialmente por lo que llegó a ser atractivo para inmigrantes de países especialmente fronterizos.*

*Según los datos censales y los registros de residencia del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior, al año 2007, 258.829 personas extranjeras residen en Chile. De este total se calcula que alrededor del 10% se encuentra en situación migratoria irregular.*

*Del total de irregulares, el grupo más importante es el proveniente del Perú que concentra alrededor del 50% del total de personas que se encuentra en esta condición. El 77% de la inmigración hacia Chile se distribuye entre diez países. El 53% de ella es fronteriza.*

*La estimación de ciudadanos extranjeros residentes en Chile es la siguiente:*

- 66.134 del Perú;
- 57.738 de la Argentina;
- 14.716 de Bolivia;
- 13.252 del Ecuador;
- 10.532 de España;
- 9.859 de los Estados Unidos;
- 8.316 del Brasil;
- 7.712 de Colombia;
- 6.286 de Alemania;
- 5.235 de Venezuela;
- 59.049 de otros países.

*Es decir un total aproximado de 258.829 extranjeros <sup>61</sup>*

*Esta inmigración de personas ha incidido en un aumento en la discriminación en los lugares de trabajo, ya que muchos individuos atribuyen el incremento en los niveles de desempleo y la reducción en el salario a este fenómeno inmigratorio.*

*Existen varios estudios realizados en Santiago que muestran un rechazo especial por los inmigrantes de nacionalidad peruana y boliviana, ellos son maltratados tanto física como psicológicamente, en su mayoría no pueden optar a trabajos “dignos” o a aquellos que sean*

---

<sup>61</sup> Datos obtenidos de los **Informes Presentados Por Los Estados Partes Conforme Al Artículo 9 De La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial ; Informes periódicos 15º, 16º, 17º y 18º de los Estados Partes CHILE 2009.**

acordes con su nivel educacional, como el caso que se señaló en el capítulo anterior, de las conocidas “ nanas peruanas” que teniendo un altísimo nivel educacional , no pueden ejercer sus verdaderas profesiones en nuestro país, siguiendo en esta misma línea están los resultados de la Encuesta Casen de 2006, al referirse a la inserción de los inmigrantes en actividades económicas, indica que las actividades más relevantes que desarrollan son:

- como empleados u obreros (un 70% de los hombres, un 48% de las mujeres);
- en servicio doméstico (un 34% de las mujeres);
- como trabajador por cuenta propia (un 21% de los hombres, un 13% de las mujeres).

En cuanto a regularización migratoria, la política de Gobierno promueve que los ciudadanos extranjeros cuenten con los permisos de residencia necesarios para el desarrollo de actividades, especialmente laborales. Ello es así porque se entiende que situaciones de residencia irregular acarrearán efectos no deseados tanto para los extranjeros como para la comunidad en general. A raíz de esta irregularidad se producen imperfecciones en el mercado laboral que facilitan el incumplimiento de normas laborales e impiden el acceso a los sistemas de seguridad social y de salud a las personas que se encuentran en esta condición.

En el ámbito del sustento legal de una política de migraciones ha sido relevante. (ver<sup>62</sup>) Es necesario mencionar la llamada “Ley de Extranjería” donde se señala que solo se dará autorización para desarrollar actividades remuneradas mediante “visaciones de residentes sujetos a contratos” es decir solo para los extranjeros que viajen a nuestro país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo, este permiso tiene un plazo máximo de dos años, prorrogables por periodos iguales; la citada ley prohíbe dar ocupación a los extranjeros que no acrediten previamente su residencia o permanencia legal en el país o que no están debidamente autorizados para trabajar o habilitados para ello y todo aquel que tenga a su servicio o bajo su dependencia a extranjeros debe informar por escrito al ministerio del interior en Santiago y a los intendentes regionales o gobernadores provinciales, en su caso, en el término de 15 días, cualquier circunstancia que altere o modifique su condición de residencia, además , quien hubiese dado ocupación a un extranjero en las condiciones señaladas precedentemente , deberá sufragar los gastos si se produjera la expulsión de los citados extranjeros cuando el Ministerio del Interior lo ordene<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Art 1 ,2 Y 5. La Convención Internacional Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Racial De Las Naciones Unidas Del Año 1965 , la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, así como el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementan dicha Convención, Recientemente Chile ha suscrito, en el marco de la Cumbre Iberoamericana 2007, el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, que permitirá a los migrantes laborales residentes en cualquiera de los países firmantes el traspaso de sus fondos provisionales a su país de origen o de residencia en el momento de jubilarse.

<sup>63</sup> Decreto Ley N° 1094 del 19 julio 1975

Los requisitos para la obtención de la visación de un extranjero sujeto a un contrato individual de trabajo son :

- 1) La empresa debe tener domicilio legal en el país.
- 2) El contrato de trabajo debe ser firmado en Chile ante notario, tanto por el empleador como por el trabajador extranjero, si fuera firmado en el extranjero debe serlo ante un agente diplomático chileno y debe estar legalizado por el ministerio de relaciones exteriores;
- 3) Los profesionales y técnicos deben acreditar esa condición, con el título respectivo, legalizado. Si no es profesional o técnico debe acreditar conocimientos con certificado de trabajo u otro documento probatorio.
- 4) La actividad o servicio a prestar deben ser necesarios o indispensables para el desarrollo del país, pudiendo requerirse, para tal efecto, el informe de la asociación o colegio técnico profesional respectivo o del organismo oficial competente.
- 5) Los servicios a prestarse no deben ser considerados como peligrosos o atentatorios para la seguridad nacional
- 6) La contratación y el contrato deben ajustarse a las disposiciones generales de orden laboral y previsional atingentes.<sup>64</sup>

Por último cabe citar a nuestro Código Del Trabajo que en su capítulo tercero se refiere a la “nacionalidad de los trabajadores” donde el 85% de los trabajadores debe ser chileno ,se exceptúa al empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Se debe tener conciencia que estamos inmersos en un mundo globalizado, en donde las fronteras cada vez se hacen más invisibles y es necesario aprender a aceptar las diferentes culturas, razas, religiones, niveles sociales, entre otras.

## **V. DISCRIMINACION POR ENFERMEDAD.**

La salud es una situación fundamental para trabajar, que permite la disposición física y psíquica necesaria para cumplir las obligaciones y tareas que se han asumido., ya que es bien sabido que los enfermos crónicos, los ex- enfermos, los “portadores” de enfermedad, los que tienen secuelas de una enfermedad, los que tienen disminución física y sensorial tienen serias dificultades para ingresar al empleo y resultan muchas veces discriminados y hasta excluidos del mercado laboral.

La enfermedad determina por si las condiciones materiales de vida de las personas en cuanto hábito, limitaciones, tratamientos y crea una identidad básica “soy enfermo”.

---

<sup>64</sup> decreto Supremo N° 597 del año 1984, modificado por el Decreto Supremo N° 2910 del año 2000, artículo 36

*La manera en que tiene lugar esta exclusión del mercado laboral es diferente en cada "enfermedad" Un primer elemento a tener en cuenta es la visibilidad de la enfermedad, si la misma no es visible, no se produce inmediatamente la discriminación, sino hasta que el empleador se percata de la presencia de tal enfermedad, por ejemplo un trabajador con cáncer o sida , para ellos la vida laboral se acaba cuando el empleador advierte la presencia de esa enfermedad , y procede a despedirlos esgrimiendo alguna causal de las contempladas en la ley sin explicitar que la verdadera causal del despido es la su estado de salud.*

*En otros casos la enfermedad es diferenciada fácilmente, ya que muchas veces estas personas son discriminadas en la etapa pre ocupacional, solo por su apariencia, sin concederles la oportunidad de mostrar sus aptitudes o habilidades, el mercado laboral no está preparado para ello no existe equidad en las oportunidades de acceso al trabajo incluso para aquellos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo, solo por tener secuelas "visibles" de una enfermedad. No pueden invocarse como causal de despido las del artículo 161 incisos 1 y 2 respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia, además el art. 161 bis. Señala que la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo, y si un trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.*

## **VI.DISCRIMINACIÓN POR VIH/ SIDA**

*El tema en análisis es una de las situaciones que más conflictos ha provocado, en el último tiempo, en las relaciones laborales. Se trata del SIDA o síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Como es sabido, se trata de una enfermedad que afecta a las defensas inmunitarias de la persona y que, a través de otra u otras enfermedades, tiene casi seguramente un desenlace fatal.*

*La resistencia a vincularse con quienes la poseen es notable, aunque el contagio sólo opera por limitadas vías. Como es evidente, en tal situación la capacidad laboral del trabajador disminuye, o se hace imposible por períodos, lo que lleva a no contratarlos laboralmente y, si lo están, buscar medios para despedirlos.*

*El SIDA es una etapa avanzada de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana (VIH) Lo correcto entonces es hablar de la infección VIH/SIDA . Este virus deja sin defensas al organismo. Concretamente mata a un tipo de células -los linfocitos CD4- que integran el sistema inmunológico, encargado de defender de los agentes que producen las*

enfermedades. También se aloja en órganos y glándulas. Puede afectar a cualquier persona que no adopte medidas preventivas y, por el momento, es incurable.

Desde que el virus entra en el cuerpo hasta que aparecen los síntomas puede pasar mucho tiempo, en promedio 10 a 12 años, una persona podría tener el virus y no saberlo.

Las tres vías de contagio son:

- *Vía sexual*
- *Vía sanguínea*
- *Vía perinatal: las mujeres infectadas pueden transmitir el virus a su hijo mientras están en el vientre, en el momento del parto, o durante la lactancia.*

La discriminación a las personas enfermas de VIH tiene muchas facetas:

- *Inadecuado cuidado profesional para las personas que son VIH positivos;*
- *Estigmatización y aislamiento de la familia, del contexto social, de la comunidad y de la iglesia;*
- *Pérdida del empleo;*
- *Violencia física y/o psicológica contra personas de orientación homosexual, prostituidos y drogadictos;*
- *Restricciones de viajes;*
- *Negativa a brindar cuidados sanitarios básicos y seguros de vida o salud;*
- *Registros obligatorios;*
- *Rechazo a brindar alojamiento;*
- *Actitud negativa para brindar acceso a la educación, especialmente a los niños;*
- *Análisis obligatorios sin consentimiento; "chivos expiatorios";*
- *Exclusión de personas, tales como refugiados y estudiantes procedentes de áreas altamente endémicas.*
- *Conduce a la pérdida de autoestima, a sentimientos de culpa y vergüenza. A menudo las personas con SIDA se apartan por sí mismas de la asistencia que necesitan debido al temor a reacciones negativas de los otros.*
- *Ansiedad, depresión y suicidio entre otros pueden llegar a ser los resultados de la discriminación.*

Una declaración conjunta de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y la O.I.T., en la Reunión Consultiva sobre el SIDA y el lugar de trabajo, efectuada en 1988 en Ginebra, establece, en cuanto a los exámenes de detección, que el trabajador afectado por SIDA no

tiene obligación de informar a su empleador acerca de su relación con dicha enfermedad. En el simposio internacional de reflexión sobre el SIDA, reunido en París en 1987, se señaló que merece ser condenada toda acción inspirada por motivos discriminatorios, encaminada a negar empleo a personas portadoras del virus o a despedirlas.

Este tema es abordado por la "Declaración de los Derechos Fundamentales de la persona que vive con el virus del SIDA"

En su considerando señala:

- Que el SIDA, desde el punto de vista de la medicina, es una enfermedad como las otras;
- Que el SIDA es una epidemia mundial y que es preciso un esfuerzo colectivo mundial para detenerla;
- Que no existe peligro de contagio del SIDA excepto a través de relaciones sexuales sin precauciones adecuadas, de la transfusión de sangre infectada y de la transmisión de la madre infectada al feto o al bebé.

La Organización Internacional del Trabajo Señala que existe una continúa discriminación en las empresas contra portadores del VIH-Sida, tanto en países en desarrollo como en los industrializados.

Thomas Wissin, funcionario de Programas de Cooperación Técnica de la OIT, precisó que nueve de cada 10 personas con VIH se encuentran en edad productiva y dos de cada tres trabajan todos los días como cualquier otro empleado, por lo que condenó a las empresas que consideran un costo el hecho de contratar a personas infectadas. Y llama a las empresas a realizar un "acondicionamiento razonable" para ir en ayuda de dichos trabajadores. Se entiende por Acondicionamiento razonable a toda modificación o ajuste de un empleo, horario o lugar de trabajo que sea razonablemente práctica y que permita a una persona afectada por el VIH/SIDA (o cualquier otra enfermedad crónica o discapacidad) tener acceso a un puesto de trabajo, desempeñar sus tareas o ascender de categoría.

#### REALIDAD CHILENA:

La única forma de detectar el VIH es a través de un examen de sangre específico, que se conoce como "Test de ELISA para VIH". Este examen puede efectuarse en el hospital o consultorio más cercano al domicilio y en laboratorios privados.

Por ley (19.779), está establecido que este examen debe ser voluntario, confidencial y acompañado de consejería. El resultado del test es confidencial y todas las personas tienen derecho a ser informadas adecuadamente acerca del significado de su resultado.

En nuestro país, la rectoría de las Políticas Públicas relacionadas con la Prevención y la

*Atención de las Personas Viviendo con VIH/SIDA es de responsabilidad de la Comisión Nacional del SIDA. La Comisión Nacional del SIDA es un Departamento perteneciente a la División de Prevención y Control de Enfermedades, dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud de Chile.*

*El tema del SIDA es un tema de importancia nacional, la preocupación en el ámbito laboral es proteger al empleado, al que está bajo subordinación y dependencia, ya que luego de conocerse que un trabajador padece de esta enfermedad, se busca privarlo de su fuente de trabajo, haciendo que agote los tiempos legales de suspensión por enfermedad, se destruyen las relaciones laborales entre sus pares, sumado al hecho que las condiciones del trabajo se vuelven tan insostenibles que se le obliga a renunciar, el empleador encuentra la causa del despido en el deficiente rendimiento, sin hablar de su enfermedad, o hasta se le puede despedir por necesidades de la empresa, si tiene poca antigüedad, pagando la correspondiente indemnización. En definitiva, se le saca del medio laboral y se le quita el sustento para vivir. Siendo esto absolutamente discriminatorio y atentatorio contra la igualdad de derechos y la dignidad de las personas.*

## **VII. DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD**

*Dentro del conjunto de personas que, en nuestro tiempo, sufren algún tipo de discriminación se hallan los discapacitados, en los documentos de la O.I.T.(CONVENIO n° 159) se les denomina como inválidos, y en Naciones Unidas como impedidos,(Declaración de los Derechos de los Impedidos, de 1975).*

*DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.*

*PERSONA CON DISCAPACIDAD:"toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que la hubiere originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social".<sup>65</sup>*

*La discriminación ocurre principalmente por ignorancia y por prejuicios. Existe el mito de presentarlos como dependientes o en estado de lástima, sin embargo, lo correcto es*

---

<sup>65</sup> La Ley N° 19.284, de integración social de las personas con discapacidad, artículo 3º

visualizarlos sin exagerar sus incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato. Hay que reconocer que las personas en tal estado, que se dice componen por lo menos el 2% de la población mundial, tienen discapacidades dispares, algunas leves y otras más profundas, lo que origina grandes dificultades con relación a su atención y trato.

La forma de discriminación más común consiste en la falta de oportunidades para encontrar un empleo, lo que produce que los discapacitados encuentren trabajos de baja remuneración o simplemente vivan extensos periodos de tiempo desempleados.

Este dato no es menor si se considera que la gente con discapacidad está entre el 7% y el 10% de la población actual y que se estima que el porcentaje aumentara debido al envejecimiento demográfico. El porcentaje de desempleo en países en desarrollo para discapacitados bordea el 80%. A causa de deficiencias mentales, físicas o sensoriales, hay en el mundo más de 500 millones de personas con discapacidad, a las que se deben reconocer los mismos derechos y brindar iguales oportunidades que a todos los demás seres humanos.

Estas personas son discriminadas en la etapa pre ocupacional, solo por su apariencia, sin concederles la oportunidad de mostrar sus aptitudes o habilidades, el mercado laboral no está preparado para ellos, ya que la contratación de ellos, le implica al empleador realizar ciertos cambios e inversiones, como por ejemplo instalar rampas, para el acceso de sillas de ruedas, o computadores especiales para los no videntes, solo por nombrar algunos, y la discriminación se evidencia mucho más cuando un empleado sufre algún accidente que trae como consecuencia la discapacidad, ya que su despido, después de meses de rehabilitación y terapias, es inminente, solo porque las condiciones en las que él trabajaba antes hoy deben ser adaptadas y para el empleador supone un gasto y no una inversión.

La Organización Mundial de la Salud, establece la distinción siguiente entre:

✓ **Deficiencia:** Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

✓ **Discapacidad:** Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

✓ **Minusvalía:** Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales) La minusvalía está, por consiguiente, en función de la relación entre las personas con discapacidad y su ambiente. Ocurre cuando dichas personas se enfrentan a barreras culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos. La minusvalía es, por tanto, la pérdida o la

limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en igualdad con los demás<sup>66</sup>

En nuestro país es el Estado, a través de los organismos pertinentes, quien debe promover la capacitación laboral de las personas con discapacidad, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo. le corresponde además crear condiciones y velar por la inserción laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

Debe existir una cooperación mutua a nivel central y local entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de desarrollar una estrategia y de adoptar medidas conjuntas con miras a garantizar más y mejores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Tal cooperación puede referirse a políticas de contratación, medidas para mejorar el ambiente de trabajo, a fin de prevenir lesiones y deficiencias minusvalidantes, y medidas para la rehabilitación de trabajadores con una deficiencia ocasionada en el trabajo, por ejemplo, adaptando a sus necesidades los lugares de trabajo y las tareas.

Cuando actúen como empleadoras, las administraciones públicas centrales y locales deben promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector público. Las leyes y los reglamentos no deben crear obstáculos al empleo de dichas personas.

### **VIII. OTRAS CLASES DE DISCRIMINACIÓN** **“POR CREENCIAS RELIGIOSAS Y POR OPINIÓN POLÍTICA “**

#### **❖ Discriminación Por creencia Religiosa:**

Es aquella que se produce debido a la poca tolerancia de las personas con respecto a las creencias religiosas ajenas, lo que motiva a un aislamiento hacia los grupos con creencias distintas a las que ellos poseen.

La creencia religiosa incluye la creencia en cualquier religión que esté aceptada por la ley.

La práctica religiosa incluye la conducta que demuestra la creencia religiosa de la persona, siempre y cuando esa conducta no vaya en contra de la ley. La práctica religiosa incluye el asistir a la iglesia, a la mezquita, a la sinagoga o al templo, vistiendo ropa especial, tomando parte en rituales religiosos y respetando días de importancia religiosa.

También va en contra de la ley el discriminar a alguien que no tiene creencias religiosas o que no toma parte en actividades religiosas

---

<sup>66</sup> Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad.

*Las principales formas de discriminación religiosa laboral, tienen que ver con conductas ofensivas al interior de la empresa, faltas de respeto a costumbres religiosas, obligación de trabajar en días considerados feriados religiosos, la falta de neutralidad en prácticas de contratación y promoción profesional, denegación de permisos para actividades personales de índole religioso y la falta de respeto por las normas sobre vestimentas e incluso obligar a celebrar cultos de la religión oficial , exigir certificados de matrimonio o bautismo de determinada religión entre otras.*

*Las personas pertenecientes a estas minorías tienen derecho a disfrutar de su propia cultura, a profesar y practicar su propia religión, y a utilizar su propio idioma, en privado y en público, libremente y sin injerencia ni discriminación de ningún tipo. Así como el derecho de establecer y mantener sus propias asociaciones.<sup>67</sup>*

**❖ *Discriminación por opinión Política o libertad de pensamiento, de conciencia o de convicciones.***

*La discriminación aquí se presenta por pensar de un modo distinto, ser de un partido político o de otro a la larga puede ser motivo de exclusión laboral, un trabajador puede ser contratado, promovido o despedido solo por su opinión política, y en el pasado incluso la vida de los empleados podía depender de si estaban a favor o en contra del gobierno de turno.*

*Gran controversia ha causado en los funcionarios públicos, los despidos masivos, sin ninguna causal específica, solo por no pertenecer al partido de gobierno actual, esto sucede en muchos países, donde existen castas que gobiernan y es conocido por todos que solo los miembros de esa casta obtendrán puestos de trabajo y renombre, aun por sobre candidatos mejor preparados, o con mayor experiencia, es una discriminación encubierta , y que hoy organismos internacionales buscan erradicar.*

*La Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981 Considera que la religión o las convicciones, para quien las profesa, constituyen uno de los elementos fundamentales de su concepción de la vida y que, por tanto, la libertad de religión o de convicciones debe ser íntegramente respetada y garantizada Y que es esencial promover la comprensión, la tolerancia y el respeto en las cuestiones relacionadas con la libertad de religión y de convicciones*

---

<sup>67</sup>Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.

- Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 47/135 de 18 de diciembre de 1990.

- Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales. Aprobada y proclamada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, La Ciencia y la Cultura, reunida en París en su vigésima reunión, el 27 de noviembre de 1978.

**CAPITULO CUATRO :**

**4.1 LA DISCRIMINACION EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL.**

**4.2 DICTAMENES DIRECCION DEL TRABAJO**

**4.3 JURISPRUDENCIA**

#### **4.1 LA DISCRIMINACIÓN EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL**

*La Nueva Justicia Laboral es una importante reforma , se trata de una política pública que busca resolver conflictos laborales surgidos de la relación entre el trabajador y empleador, a través de un sistema oral, público y transparente ante los tribunales de Justicia, con el fin de entregar a las partes las herramientas necesarias para la resolución del conflicto de manera rápida y eficiente, además de integrar el Programa de Defensa Laboral, cuya misión es otorgar a todos los trabajadores que no cuenten con los recursos económicos necesarios, una defensa jurídica profesional y especializada, generando mayor protección haciendo prevalecer el principio procesal de igualdad de las partes.*

*Contempla 5 procedimientos distintos, que se aplican a diversas situaciones en atención a elementos como la materia y la cuantía que la controversia envuelve. Estos son los siguientes:*

*-Ordinario o de aplicación general: Se aplica a situaciones que digan relación con accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, desafueros, desahucios, indemnizaciones, imposiciones, pensiones y remuneraciones, entre otras. Entre la presentación de la demanda y la sentencia, transcurren no más de 82 días.*

*-De tutela laboral: Es un procedimiento por el cual el trabajador reclama de la vulneración de sus derechos fundamentales en el marco de la relación laboral. Quedan amparados por este procedimiento en especial el derecho a la vida, a la integridad física y síquica, a la vida privada y la honra, la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, y libertad de culto , DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZA, SEXO, EDAD, RELIGIÓN, OPINIÓN POLÍTICA, NACIONALIDAD, ETC.*

*-Monitorio: Se utiliza en controversias cuya cuantía sea igual o inferior a 10 ingresos mínimos mensuales, Se trata de un procedimiento breve, que por regla general se inicia a través de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, y excepcionalmente, de manera directa por la presentación de una demanda ante el tribunal. En este procedimiento el juez está facultado para fallar de plano con el mérito de los antecedentes entregados por la Inspección y/o acompañados a la demanda. En caso contrario el juez citará a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, dentro de los 15 días siguientes, dictándose sentencia al término de la misma audiencia. Asimismo es aplicable a los reclamos que digan relación con el fuero maternal.*

*-De reclamo de multas administrativas: Procedimiento que procede para reclamar de las multas que curse la Inspección del trabajo al empleador, por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social.*

*-Ejecutivo: se trata de un procedimiento de cumplimiento forzado o ejecutivo. Es aplicable cuando el demandante cuenta con un título ejecutivo laboral, tal como una sentencia ejecutoriada, transacción, conciliación, avenimiento, finiquitos suscritos por trabajador y empleador ante ministro de fe, actas firmadas ante la Inspección del Trabajo y cualquier otro al que la ley otorgue ese valor.*

*Muchos de los casos de discriminación laboral denunciados por actos discriminatorios por motivos de sexo, nacionalidad, opinión política, religión, u otros habían quedado en la arbitrariedad, pues las normas que garantizan el principio de igualdad y no discriminación habían sido letra muerta por carecer de mecanismos de implementación concreta, y estas discriminaciones gozaban de amplia impunidad en Chile gracias a la vigencia del artículo 161 del Código laboral que posibilita los despidos por «necesidades de la empresa».*

*Ello comenzó a cambiar radicalmente con la entrada en vigencia de la Nueva Justicia Laboral, la cual contiene un procedimiento de tutela laboral que permitirá a los afectados por discriminación iniciar juicios orales y públicos y obtener reparaciones e indemnizaciones en un plazo de 90 días, mientras que antes de la entrada en vigencia de esta reforma los procesos entre empleados y empleadores demoran al menos unos tres años.*

*Bajo la nueva normativa vigente, es posible interponer una acción en el marco del proceso de tutela deduciendo acciones por trabajadores que han entendido que su despido por necesidades de la empresa era en realidad discriminación por factores como edad u origen social.*

*El trabajador que interpone el juicio de tutela respecto de la garantía de no discriminación en caso de un despido por necesidades de la empresa debe hacer una relación pormenorizada de los hechos y debe acreditar fehacientemente cuales han sido los actos de discriminación.*

### **DECÁLOGO DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CHILE EN LA NUEVA JUSTICIA LABORAL**

*1) A que se respeten efectivamente sus derechos como trabajador(a), establecidos en la Constitución, en el Código del Trabajo y en su contrato.*

*2) Ante la violación o desconocimiento de sus derechos laborales, tendrá derecho a un proceso oral, público y expedito.*

*3) A recibir defensa jurídica profesional y especializada, cuando no pueda procurársela por su mismo.*

4) A que su caso sea conocido por jueces y funcionarios capacitados en materia laboral.

5) A concurrir y presenciar personalmente las audiencias del juicio.

6) A que el proceso se desarrolle sin intermediarios ni actuaciones que lo demoren innecesariamente.

7) A que se decreten durante el desarrollo del juicio medidas provisionales, tendientes a asegurar el resultado final del proceso.

8) A presentar recursos contra las principales resoluciones que se dicten en su causa.

9) A solicitar en cumplimiento forzado de las resoluciones judiciales, cuando éstas no se hayan cumplido voluntariamente.

10) A recibir una atención digna y respetuosa durante todo el proceso

#### **4.2 DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO:**

##### **A .- DISCRIMINACION PRE-OCUOPACIONAL “OFERTAS DE TRABAJO”**

ANT. : 1.) Ord. 1182 de la Directora Regional de Aysén, del 24.12.2002. 2.) Presentación del Colegio de Profesores de Chile, XI Región, de 16.12.2002. FUENTES: Artículo 19 de la Constitución Política y artículo 2 del Código del Trabajo. SANTIAGO, 11.02.2003

Se solicitó señalar que tipo de actuación jurídica le corresponde frente a publicaciones de avisos que son discriminatorias, en este caso, señalando como requisito para un trabajo una "edad máxima de 35 años". Atendido lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

El derecho a no ser objeto de discriminación en el ámbito laboral se encuentra consagrado como derecho de aquellos que la propia Constitución considera como fundamentales, debiendo merecer por tanto la máxima atención y protección por los órganos del Estado. artículo 19 número 16 de la Constitución Política

Además dicho precepto constitucional viene a ser recepcionado en materia legal por el artículo 2 del Código del Trabajo estas disposiciones se enmarcan dentro de las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, ya que se ajustan al tenor de lo dispuesto en el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por Chile desde el 20 de Septiembre de 1970.

*De este modo resulta una vulneración del derecho constitucional a la no discriminación laboral, cualquier distinción, preferencia o exclusión efectuada en base a los criterios de edad.*

*en consecuencia es posible concluir que la publicación de avisos en medios de prensa señalando como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo algunas de las condiciones o calidades señaladas en el artículo 2 del Código del Trabajo, entre ellas, la edad, configura la infracción laboral tipificada en el inciso quinto del mismo artículo, debiendo ser sancionada por este Servicio con las multas administrativas contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo. (MARIA ESTER FERES NAZARALA, DIRECTORA DEL TRABAJO 2003).*

### **B.-DISCRIMINACIÓN ETAPA CONTRACTUAL U OCUPACIONAL “ SOLICITAR CERTIFICADOS DE ANTECEDENTES”**

*ORD. N° 3840/194MATE.: Contrato individual. Contratación. Certificado de antecedentes penales y criminales. ANT. : 1) Presentación Loreto Manzur, Sub Gerente de recursos humanos Coanil, 30.07.02.2) Pase N° 127 del Jefe del Dpto. de Fiscalización, del 06.08.02.FUENTES:Artículo 19, número 19 de la Constitución y artículos 2° y 5° del Código del Trabajo.*

*La Fundación COANIL solicitó un pronunciamiento sobre la posibilidad de que dicha institución solicite a los postulantes un certificado de antecedentes penales, con el objetivo de resguardar que los trabajadores del citado organismo cuenten, según señala la presentación, antecedentes "adecuados para no poner en riesgo la integridad física, mental y sicológica de menores con discapacidad".*

*En este sentido, y a partir de la existencia de la garantía constitucional a no ser objeto de discriminación en materia laboral, es posible señalar que la solicitud de un certificado de antecedentes sólo puede operar como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulta absolutamente indispensable, por considerarse que en dicho trabajo la calidad de persona con antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores.*

*De este modo, y en el caso, en cuestión, el único caso en que debe admitirse como lícito la exigencia de un certificado de antecedentes corresponde a aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, exijan de modo indubitado, como parte de capacidad o idoneidad para su ejecución o desarrollo, la ausencia de antecedentes criminales o penales, que en el caso de la recurrente, queda restringido a las tareas del personal que tiene como función principal y directa la atención de niños o jóvenes con discapacidad, no pudiendo sostenerse dicha*

exigencia, en caso alguno, respecto de las restantes tareas o funciones desarrolladas por la fundación empleadora.

Lo anterior, porque si bien la Constitución, permite al oferente de trabajo, calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal de cada puesto de trabajo, dicha determinación no debe ser arbitraria, debiendo entenderse, por estar en potencial riesgo algunos de los derechos fundamentales del trabajador, como la no discriminación y la intimidad del trabajador. En consecuencia, de las consideraciones de hecho y derecho arriba transcritas, es posible concluir que se ajusta a derecho la exigencia de la Fundación Coanil a los postulantes a puestos de trabajo en dicha institución, de un certificado de antecedentes penales y criminales, pero sólo respecto del caso de trabajadores cuya función principal y directa sea la atención y cuidado de niños, quedando, en principio, impedida legalmente de exigir y considerar dicha circunstancia respecto del resto de los trabajadores, a objeto de garantizar la no discriminación laboral consagrada en la Constitución y la ley laboral. (MARIA ESTER FERES NAZARALA, DIRECTORA DEL TRABAJO 2002)

### **C.-DICTÁMEN IGUALDAD DE REMUNERACIONES**

(FUENTE: DIRECCION DEL TRABAJO)ORD.: Nº 1187 / 018 /

Presentación de 23-09-2009, de don Carlos Sánchez Moreira, de Komatsu Chile. FUENTES: Ley Nº20.348 art. 1º. C. del T. Y art. 62 bis, 154 Nº6 y Nº13.

#### 1. Sentido y alcance del artículo 62 bis del Código del Trabajo.

En relación a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 62 bis del Código del Trabajo, es posible inferir que el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, no considerando que sean arbitrarias aquellas diferencias que pudieran producirse en las remuneraciones fundadas en razones de capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad

“El principio general que inspira esta normativa, señala que ante el mismo trabajo procede pagar la misma remuneración. A partir de esa premisa básica, se construiría la regulación propuesta y se establecerían, además, los casos que no serán considerados discriminación para estos efectos, como por ejemplo, las diferencias remuneracionales sustentadas en la capacidad o la idoneidad de las personas, su desempeño o su rendimiento, entre otros factores. Se trata, pues, de comparar la retribución económica de trabajadores que estén en plena igualdad de condiciones laborales, misma idoneidad, misma preparación, misma capacitación, mismo trabajo.

*Ante tal equivalencia, corresponde pagar igual remuneración, independientemente de si son hombres o mujeres. Si alguna de dichas circunstancias objetivas cambia -por ejemplo, la calificación o la antigüedad laboral-, entonces, son factibles los sueldos diferenciados. Subrayó que la igualdad debe darse respecto a algo, y en este caso se trata de las remuneraciones entre hombres y mujeres, lo que se traduce en la ecuación de que a mismo trabajo, misma remuneración.” Resulta posible concluir, en primer término, que el objetivo de la ley que incorporó este artículo en el Código, es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres, en razón de género, en el ámbito remuneracional.*

*Asimismo, del precepto en análisis es posible colegir que el empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos.*

*En otra parte, este mismo pronunciamiento expresa:“La noción de igualdad supone la ausencia de arbitrariedad, es decir, el trato injustificadamente desigual, admitiendo en consecuencia, tratos desiguales a condición de que encuentren una razonable justificación.”*

*En consecuencia, El objetivo o finalidad de la ley N°20.348, que incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneracional, en razón de género. 2) La citada disposición legal sólo está referida a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre personas del mismo sexo.3) Todo empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos.4) Frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, es posible asignar remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.5)De configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones contemplado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, la afectada debe comenzar deduciendo un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la respectiva empresa, y una vez agotada esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. 6) Por “características técnicas esenciales”, expresión contenida en el N ° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa.(PATRICIA SILVA MELÉNDEZ, DIRECTORA DEL TRABAJO 2009)*

### **4.3 JURISPRUDENCIA**

#### **I. DISCRIMINACIÓN POR CREENCIAS RELIGIOSAS.**

*El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago condenó a la empresa TP Chile S.A. proveedora de servicios para la multinacional de telefonía celular Vodafone, a adoptar una serie de medidas para terminar con la discriminación en contra de la operadora Nora Melo Iribarren, quien profesa la religión musulmana y recibió una serie de ataques de sus supervisores.*

*El juicio por tutela laboral (causa rol 38-2010) determinó que el call center cometió graves infracciones al Código del Trabajo y los Tratados Internacionales suscritos por Chile al realizar una serie de conducta de hostigamiento en contra de la trabajadora.*

*“Que la conducta antes referida, a saber un tratamiento diferente y arbitrario a un trabajador fundado en la religión que este profesa, es un hecho que se encuentra prohibido tanto en la legislación nacional e internacional, así se ha consagrado como un derecho fundamental la igualdad ante la ley y la no discriminación arbitraria, cuya fuente normativa se encuentra en la Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de Derechos Humanos y Constitución Política de la República de Chile, como referente máximo de la normativa nacional. (...)\_Así no resulta aceptable que la trabajadora de autos, haya recibido órdenes diferentes a las de sus compañeros y que hubiera sido considerada conflictiva, por el sólo hecho de profesar una religión diferente, que en nada influyó en el desempeño de sus labores durante los 3 años que ha prestado servicios, salvo con la llegada de nuevos superiores que no toleraban el credo que una persona tenía y que el mismo le haya causado un estado emocional tal que la llevó a concurrir a un especialista que le diagnosticó depresión por ello”, dice la sentencia. Además se ordenó el pago de una indemnización por daño moral, por haberse establecido por el legislador como medida de reparación la solución de las indemnizaciones que procedan para el caso concreto y haberse solicitado por la parte demandante”.*

#### **II. DISCRIMINACION POR SINDICALIZACIÓN Y OPINIÓN POLÍTICA**

*R.I.T. T-4-2009, vulneración de derechos fundamentales, solicitado en procedimiento de tutela de dichos derechos.*

*La demanda fue entablada por doña Eugenia Cristina Vera Díaz, El demandado Corporación Municipal de Educación y Salud de Pirque, representada legalmente por Cristian Balmaceda Undurraga,*

*La demandante solicitó que se declarase que las acciones cometidas por su empleador son desproporcionales e ilegales; y que tienen por fundamento la discriminación hacia su persona por su condición de dirigente del Colegio de Profesores de Chile A.G. y por haber sido parte del paro por la deuda histórica. Que este tipo de conductas atentan contra su libertad de emitir opinión sin censura previa; solicita, además, que se tomen las medidas conducentes al restablecimiento de su derecho a la estabilidad laboral en virtud del artículo 492 del Código del Trabajo, toda vez que en este momento ha sido destinada a algún colegio de la comuna vulnerando las normas legales y constitucionales sin tener certeza de su estabilidad laboral; que se declare que su destinación es ilegal, y se condene en costas a la demandada.*

*Precisa, que las garantías vulneradas serían las contempladas en los artículos:*

*a) 2° del Código del Trabajo, esto es el derecho a la no discriminación;*

*b) 19 N°1 de la Constitución de la República, esto es derecho a la integridad física y síquica;*

*c) 19 N°12 de la Constitución de la República, esto es derecho a la libertad de emitir opinión o informar, sin censura previa;*

*De acuerdo a las normas precedentemente transcritas queda claro que el actuar de la autoridad, no se ajustó a ninguno de los procedimientos establecidos al efecto para destinar a vísperas de finalizar el año escolar a un colegio y cargo distinto al que habitualmente ejercía.*

*Que, de las probanzas aportadas en la audiencia respectiva, se comprobó, que la única profesora, de los asistentes a las manifestaciones, que fue objeto de la decisión del Alcalde, es la demandante; Que, en consecuencia, ante la decisión de autoridad arbitraria -sin justificación razonable- e ilegal -sin apego al procedimiento establecido al efecto y que dan cuenta las normas del estatuto docente analizadas en relación con el Plan Anual- unido al hecho de ser la única docente a quien se le aplicó tal medida, dan a este tribunal luces suficientes para tener por acreditado, a lo menos, sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales, en la especie, de la garantía a la no discriminación en razón de su carácter de dirigente sindical del Colegio de Profesores A.G; la que indisolublemente unida con la contemplada en el N°12 del artículo 19 de la Constitución de la Política, esto es derecho a emitir opinión sin censura previa,*

*Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 12, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, 485 a 495 y 510 del Código del Trabajo; artículo 19 N°1 y 12 de la Constitución Política de la República se resuelve:*

*-Que se acoge la demanda interpuesta por doña Eugenia Cristina Vera Díaz en contra de su empleador Corporación Municipal de Educación y Salud de Pirque, representada legalmente por don Cristian Balmaceda Undurraga y, en consecuencia, se declara:*

*I.- Que las acciones cometidas por el demandado fueron desproporcionales e ilegales, que tuvieron por fundamento la discriminación hacia su persona en calidad de dirigente del Colegio de Profesores de Chile A.G. y por haber sido parte del paro por demandas de la deuda histórica.*

*II.- Que, la demandada deberá mantener a la profesora demandante en su cargo hasta el 28 de febrero de 2010, por cuanto hasta esa fecha está contemplada la actora como Jefe de Unidad Técnica Pedagógica del Colegio de Lo Arcaya, de acuerdo al “Padem”, del año 2010 de la Corporación demandada y, en lo sucesivo la demandada deberá de abstenerse de realizar destinaciones de cualquiera de los docentes a su cargo, sin apego de los procedimientos claramente establecidos en las leyes que regulan su actuar, todo ello bajo apercibimiento contemplado en el inciso 1° del artículo 492 del Código del Trabajo.*

*III.- Que se rechaza la demanda en cuanto a declara que se han vulnerado la garantía establecida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política.*

*IV.- En razón de no haber sido totalmente vencida la demandada en juicio, no se la condena en costas. Dictada por doña Moira Paola Ramírez Valenzuela, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.*

## **CONCLUSIONES :**

*En este trabajo he tenido el propósito de analizar el tema de la discriminación laboral , partiendo por su definición, tratando de mostrar una visión amplia y genérica de ella, además de especificar las etapas donde se presenta, así como los posibles casos que suelen ocurrir en las relaciones laborales.*

*Una de mis preocupaciones al iniciar este trabajo era presentar las normas tanto de nuestro derecho nacional, como las normas de derecho internacional , que consagran el principio de NO DISCRIMINACION y que repudian y castigan todos los actos discriminatorios, esto como principal herramienta para la adecuada defensa de los derechos de los trabajadores.*

*Ha quedado de manifiesto que la gama de situaciones por las cuales puede discriminarse es múltiple, y me parece especialmente grave el temor que aun existe en los trabajadores de no denunciar estas acciones, ya sea por el riesgo de perder el empleo, el miedo a revelar que son víctimas de discriminación por orientación sexual ,o el quedar expuesto frente a sus jefes por un acoso sexual y frente a sus pares por estar enfermo de sida, y un sin número de otros ejemplos que llevan a volver tenso el ambiente laboral, la lucha es lograr la denuncia de estas irregularidades, ya que de esta forma sería más fácil poder superarlas y erradicarlas.*

*Una de las principales conclusiones a las que llego con este trabajo es que si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido, muchas continúan existiendo y otras han adquirido formas nuevas o menos visibles, es sabido que la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí misma ni tampoco el mercado se preocupará de ese problema , según mi opinión falta el cambio más importante que es eliminar los prejuicios de nuestra sociedad para que de esta manera podamos vivir en un ambiente más grato donde la gente sea valorada a nivel laboral por sus habilidades y a nivel ciudadano por sus valores, donde la efectiva vigencia del principio de igualdad ante la ley, exige el pleno respeto de todas las personas, cualquiera sea su raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad y donde discriminar solo sea una forma positiva de potenciar a los trabajadores, asegurándoles a todos el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones .*

*Un avance tangible en esta materia se aprecia con la nueva justicia laboral que permite una adecuada defensa a los derechos de los trabajadores, incluido el derecho a la no discriminación, esta es una muy buena señal de que estamos progresando en esta materia, ya que hace unos años atrás las acciones discriminatorias a nivel nacional no eran tema urgente de legislación y menos de sanción. Además de destacar la nueva ley de acoso sexual o los*

*artículos del Código del Trabajo referidos a la tipificación de la discriminación a nivel sindical e igualdad de remuneraciones.*

*Cabe también destacar la labor que realiza la Dirección del Trabajo con sus dictámenes e investigaciones que realizan para mejorar el desempeño en el trabajo y lograr que empleadores y trabajadores no se transformen en adversarios que ven cada uno su mayor conveniencia sin preocuparse de las necesidades de la otra parte. Lo que termina en un ambiente de trabajo tenso y que disminuye la productividad de todos. Esto complementado con su labores de fiscalizador en estos casos, sentando precedentes para que futuros problemas puedan ser tratados con más solvencia y rapidez.*

*Todos nos beneficiamos con la eliminación de la discriminación en el trabajo: los individuos, las empresas y la sociedad en su conjunto. La equidad y la justicia en el lugar de trabajo fomentan en gran medida la estima y el buen estado de ánimo de los trabajadores. Una mano de obra más motivada y fructuosa mejora la productividad y la competitividad de las empresas. Una mejor distribución de las oportunidades para desarrollar y utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad, contribuye a lograr la cohesión social en sociedades cada vez más diversificadas*

## **BIBLIOGRAFIA**

- *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género de la OIT. Ginebra, marzo de 2000.*
- *Aguilar Omar. ENCLA 2002, Relaciones de trabajo y empleo en Chile. Dirección del Trabajo, Departamento de estudios.*
- *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadísticas N°8. Chile y los Adultos Mayores en la Sociedad del 2000. Agosto del año 2000*
- *Caamaño R. Eduardo. La prohibición de discriminación en el acceso al empleo.*
- *Código del Trabajo de la República de Chile*
- *Comisión de las Comunidades Europeas, 2005. Libre verde Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones (Bruselas).*
- *Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (OIT)*
- *Constitución Política de Chile.*
- *Derechos, empleos y seguridad social: Una nueva visión para hombres y mujeres de edad avanzada de la OIT.*
- *Dirección del Trabajo. (en línea) < [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl) >*
- *Encuesta Mujeres y Política 2007 de la Corporación Humana*
- *Encuesta CASEN del año 2000 sobre trabajo de temporeros .*
- *Encuesta MIDEPLAN Pueblos Indígenas CASEN 2006. Documento divulgativo*
- *Gamonal Sergio “ la lucha contra la discriminación femenina : las acciones positivas y su constitucionalidad” Revista Laboral Chilena , Agosto 2001*
- *Gamonal C. Sergio. La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la constitución. En: Revista Laboral Chilena, Enero 2004*
- *Gamonal C. Sergio. El daño moral por término del contrato de trabajo. Ed. EDITREM, Santiago de Chile año 2000*
- *Gómez Pavón “la intimidación como objeto de protección penal”.*
- *Hernández Molina , Alfonso “Nuestros Derechos Laborales”*
- *Ley 20.005 que tipifica el Acoso Sexual.*

- *Ley N° 19253 de mayo de 1993, sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas en Chile. Y Ley N° 20117 de 8 de septiembre de 2006*
- *Lizama, Luis. "Las ofertas de empleo"*
- *Martínez E. Eduardo. Desempleo y discriminación por edad: La situación de los adultos mayores en Chile. En: Revista Laboral Chilena, Noviembre 2003*
- *Organización de Estados Americanos. Convención americana sobre derechos humanos (Pacto de San José). (San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969)*
- *Organización de Estados Americanos. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (9º, Bogotá, Colombia, 1948)*
- *Organización de Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*
- *Organización de Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos.(Ginebra, Suiza, 10 de diciembre de 1948)*
- *Organización Internacional del Trabajo. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.*
- *Organización Internacional del Trabajo. Convenio 102: Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social. (Ginebra, Suiza, Junio de 1980)*
- *Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.*
- *Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (Ginebra, Suiza, 1948)*
- *Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98: Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (32º, Ginebra, Suiza, Junio de 1949)*
- *Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. (86º, Ginebra, Suiza, junio de 1998)*
- *Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 162: Recomendación sobre los trabajadores de edad. (66º, Ginebra, Suiza, Junio de 1980)*
- *Ossorio, Manuel, Diccionario De Ciencias Jurídicas , Políticas Y Ciencias Sociales, Editorial Heliasta Año 1992*
- *Roa Alberto "discriminación por orientación sexual" [www.opusgay.cl](http://www.opusgay.cl)*

- *Thayer y Novoa “daño moral por despidos arbitrarios”*
- *The World’s Women 2000. Trends and Statistics, United Nations, 2000*
- *Walker E. Francisco. Derecho de las Relaciones Laborales. 2003. Editorial Universitaria.*
- *Walker Errazúriz , Francisco Derecho del Trabajo, relación del trabajo y externalización laboral en Chile a la luz de las orientaciones de la OIT”.2009*
- *Wikipedia La Enciclopedia Electrónica Libre*
- *www.laborum.com artículo de Birgit Nevermann*
- [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com).