



TESINA EN DERECHO

**¿SON VIOLENTADOS LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS
FUNCIONARIOS AL INTERIOR DE LAS FUERZAS ARMADAS
CHILENAS?**

Autores: Sebastián Oyarce Asencio

Jennifer Rowe González.

Profesor guía: Jaime Bassa Mercado.

Noviembre, 2011.

ÍNDICE

- Índice.....	1
- Tabla de abreviaturas.....	5
- Resumen.....	6
- Palabras claves.....	6
- Introducción.....	7

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

1. Principio de Igualdad.....	8
1.1 Concepto.....	8
1.2 Manifestaciones de Igualdad.....	9
1.2.1 Igualdad ante la ley.....	10
1.2.2 Igualdad en la ley.....	10
1.3 Distinción entre Igualdad absoluta e Igualdad relativa.....	11
1.3.1 Igualdad absoluta.....	11
1.3.2 Igualdad relativa.....	11
1.3.2.1 Versión débil de igualdad relativa.....	11
1.3.2.2 Versión fuerte de igualdad relativa.....	12
1.4 Consagración en la Constitución de Chile.....	12
1.4.1 Análisis Constitucional de los Privilegios.....	13
1.4.1.1 ¿Pero qué se entiende por Privilegio?.....	14
1.5 Derecho a no discriminación	
¿Toda discriminación implica transgredir un derecho?.....	15
2. Fuerzas Armadas.....	18
2.1 Concepto.....	18
2.2 Composición.....	18
2.2.1 Ejército de Chile.....	19

2.2.1.1 Misión.....	19
2.2.1.1.1 Defensa.....	19
2.2.1.1.2 Seguridad y Cooperación Internacional.....	19
2.2.1.1.3 Responsabilidad Social Institucional.....	20
2.2.2 Armada de Chile.....	20
2.2.2.1 Misión.....	20
2.2.2.1.1 Vector Defensa o Rol Militar.....	20
2.2.2.1.2 Vector Marítimo o Rol de Apoyo al Desarrollo Socio Económico.....	20
2.2.2.1.3 Vector Internacional o Rol de Apoyo a la Política Exterior del Estado.....	21
2.2.3 Fuerza Aérea de Chile.....	21
2.2.3.1 Misión.....	21
2.2.3.1.1 Ámbito de la defensa.....	21
2.2.3.1.2 Ámbito del desarrollo.....	21
2.2.3.1.3 Ámbito internacional.....	21
2.3 Funciones.....	22
2.3.1 Funciones Conjuntas.....	22
2.3.2 Funciones Comunes.....	22
2.3.3 Funciones Específicas.....	22
2.4 Regulación Jurídica.....	23

CAPÍTULO II

NORMAS EN PUGNA DENTRO DE LAS TROPAS DE GUERRA

1. Normas que regulan las conductas de los miembros de las FF.AA.....	24
1.1 LOC de las FF.AA. N° 18.948.....	24
1.2 Estatuto del Personal de las FF.AA. DFL N°1.....	24
1.3 Reglamento de Disciplina para las FF.AA. Decreto N° 1.445.....	26
1.4 Ordenanzas Generales.....	27

1.4.1	Ordenanza de la Armada.....	27
1.4.2	Ordenanza del Ejército.....	27
2.	Situaciones especiales que se dan en el ámbito privado del personal de las FF.AA. ¿Se respetan los Derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República?.....	28
2.1	Matrimonios.....	28
2.1.1	Normas en Pugna.....	28
2.2	Convivencias.....	32
2.2.1	Normas en Pugna.....	32
2.3	Reconocimientos de hijos no matrimoniales.....	34
2.3.1	Normas en Pugna.....	34
2.4	Homosexualidad.....	37
2.5	VIH/SIDA.....	38
2.6	Religión.....	39
2.7	Asuntos Judiciales.....	41
2.7.1	Debido Proceso.....	41
2.7.2	La mujer y su vida privada.....	42
3.	Paradoja. ¿Es congruente que los miembros de las FF. AA. vean violentados sus Derechos Fundamentales, siendo que la función principal de dichas instituciones es la defensa y protección de los Derechos de todos los ciudadanos?.....	44

CAPÍTULO III

POSIBLES SOLUCIONES Y REFORMAS A LOS ESTATUTOS QUE REGULAN LAS FF.AA

1.	Reformas Legales.....	46
1.1	Propuestas por el Poder Legislativo.....	46
1.1.1	Hijos no matrimoniales.....	46
1.1.2	Homosexualidad.....	47
1.2	Propuestas por Nosotros.....	47

1.2.1 Matrimonio.....	47
2. Creación de Normas que regulen materias no legisladas.....	48
2.1 Convivencia.....	48
2.2 VIH/SIDA.....	49
- Conclusiones.....	50
- Bibliografía.....	51

TABLA DE ABREVIATURAS

-DD.HH.	Derechos Humanos.
-CPR.	Constitución Política de la República.
-LOC.	Ley Orgánica Constitucional.
-FF.AA.	Fuerzas Armadas.
-FACH.	Fuerza Aérea de Chile.

RESUMEN

En el presente trabajo, analizaremos si al interior de las Fuerzas Armadas Chilenas se violan y/o transgreden los Derechos Humanos a los miembros que las componen.

Para poder determinar esto, se examinarán con especial detalle los cuerpos normativos aplicables a estas instituciones, confrontándolos con la Constitución Política de la República, que constituye la carta fundamental de mayor jerarquía en nuestro ordenamiento jurídico y por consiguiente, donde se consagran las principales declaraciones sobre Derechos Humanos vigentes en el país, en su artículo 19.

En definitiva, se plantea un problema de desigualdad en cuanto al tratamiento que se le da al personal de las Fuerzas Armadas en diversas situaciones, ya que tienen que cumplir con ciertos estándares y exigencias específicas en el ámbito personal que parecen excesivas, y por ende transgresoras de sus Derechos.

PALABRAS CLAVES

Fuerzas Armadas. Derechos Humanos. Igualdad. Violación. Discriminación.

INTRODUCCIÓN

“Violación a los Derechos Humanos de los Funcionarios al interior de las Fuerzas Armadas Chilenas”, es un título que viene a poner en el tablero un aspecto que se encuentra en tinieblas en nuestra realidad social, y no porque se desconozca o porque unos pocos lo sepan y simplemente lo oculten, sino más bien porque el tema se ha ido postergando, se han congelado las reformas, y de cierta manera se ha discriminado a este grupo de chilenos de evolucionar junto con la sociedad en aspectos básicos, pero de gran interés. La propia Carta Fundamental los regula y establece sus atribuciones y deberes en la sociedad, los define y les da carácter constitucional, pero sus reglamentos y estatutos son precarios al momento de proteger y velar por el interés superior de sus tropas, que en tiempo de guerra son los que velarán por la seguridad de todo este país.

En fin este trabajo pretende transparentar estas irregularidades, si es que verdaderamente van contra lege, denunciarlas y buscar posibles reformas por medio de acciones de inconstitucionalidad.

El Primer Capítulo se titula “Aspectos Generales”, donde se analizarán conceptos para comprender de mejor manera este trabajo, el principio de igualdad por una parte, porque consideramos que el principal Derecho vulnerado viene de la mano de este, y por otra parte la definición de Fuerzas Armadas y esbozo escueto de cada rama que las compone.

El Segundo Capítulo titulado “Normas en pugna dentro de las tropas de guerra”, en él se van a plantear los problemas que son más visibles a la sociedad, cuáles son las normas que están en juego, tratar de esclarecer si es que en realidad existen violaciones a la igualdad de las personas o si bien se justifican estas diferencias. Temas tales como la discriminación sexual (intolerancia por la entrada de sujetos que se consideren homosexuales, trato diferenciado con las mujeres), el *ius conubii*, entre otros temas.

Por último el Tercer Capítulo “Posibles soluciones y reformas a los estatutos que regulan las FF.AA.”, busca dar solución legislativa a estos estatutos, encaminar una solución jurídica concreta a los problemas ya aterrizados en el capítulo anterior.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1. Principio de Igualdad.

La igualdad en nuestro Derecho, incluso en la sociedad, entendiendo que el Derecho es parte de ésta, es un tema que no escapa al común de las personas, del abogado o del legislador. Es un tema muchas veces tratado a la ligera y se entiende que en un vocablo común “es el trato semejante entre todos los seres de una misma raza”, en este caso el ser humano.

En nuestra historia y no sólo en la nacional, sino que en la universal, se ha visto transgredida esta igualdad entre los propios seres humanos, siempre y cuando entendamos que la igualdad se basa en el simple hecho de tratarnos de igual manera, cosa que con el transcurso de este trabajo iremos vislumbrando que no es el único enfoque del término igualdad.

Como bien describe Amartya Sen: “El concepto de igualdad es, simultáneamente, muy simple y muy complejo. A cierto nivel es el más simple de los conceptos que ha movido a los pueblos con un atractivo directo no superado por ningún otro. A otro nivel, sin embargo, es una noción extremadamente compleja que hace muy problemáticos los juicios sobre la desigualdad” (1973: p. 9).

1.1 Concepto.

La igualdad es un derecho humano entendido como la capacidad de toda persona para disfrutar de sus derechos, así como para contraer obligaciones con las limitaciones y excepciones que la ley señale concretamente y que se justifiquen con plenitud (Burgoa, 1982: p. 102)

El principio de igualdad parte en el nivel de conciencia jurídica actual de la humanidad de la igual dignidad de toda persona humana, lo cual es sostenido tanto por las declaraciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos, como por el texto de las constituciones contemporáneas posteriores a la segunda guerra mundial, constituyendo la igual dignidad de toda persona el fundamento de todos los derechos fundamentales, del orden constitucional, como asimismo constituye un principio de *ius cogens* en el ámbito del derecho internacional.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas en su preámbulo, parte “Considerando que, conforme a los principios enunciados por la Carta de

Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables”, como asimismo, reconoce “que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana”.

Comprendiendo de mejor manera lo que es en realidad el principio de igualdad, consideramos que es esencial también saber qué es la igual dignidad entre los seres humanos, para no caer en definiciones reiterativas y poder zanjar y explicitar este punto.

Igual dignidad de los seres humanos: “Es aquella que se predica como un valor espiritual y moral inherente a toda persona, que se manifiesta en la autodeterminación consciente y responsable de su propia vida, llevando consigo la pretensión del respeto por parte de los demás y la idea que las personas son siempre sujetos y nunca instrumentos o medios para el desarrollo de otros fines” (Nogueira, 2006: p. 801).

1.2 Manifestaciones de Igualdad.

Igualdad no es un término respecto del cual la humanidad se pueda enorgullecer de haberlo empleado desde sus inicios, y eso lo podemos ver haciendo un simple análisis a las culturas antiguas, medievales, del mundo moderno y más aún en este mundo contemporáneo, donde discriminaciones negativas se emplean respecto a razas humanas diversas, como el caso de la raza africana en los Estados Unidos de América, en la cual se luchaba por su incorporación con igualdad de derechos en la sociedad americana -el mayor exponente fue Martin Luther King quien luchó hasta el final de sus días- por creer que eran una raza inferior a los anglo americanos que quizás son los que predominan la sociedad americana (cosa que en la realidad fáctica es muy distinta en un país con diversas culturas que yacen en sus territorios como son los latinos). Es así como en la historia podemos observar vestigios tristes como la esclavitud, donde la igualdad no tenía cabida en lo absoluto.

En la doctrina, especialmente en la de Norberto Bobbio, la igualdad no es un concepto que se valga por sí mismo, sino que siempre va a estar entrelazado con otros conceptos de igual fuerza y magnitud. Así por ejemplo la regla de la justicia, que es para Bobbio el establecimiento de los criterios para tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales, nos demuestra que el criterio de justicia va realmente unido con el de igualdad, suponiendo una

necesidad inherente en la existencia de uno y otro. Esto queda demostrado en un solo principio - el cual es una de las máximas de Bobbio-, el principio de la igualdad frente a la ley.

Sin duda, este principio está lejos de ser claro y ha dado lugar a diversas interpretaciones en cuanto a su eficacia, esto es, si está dirigido a los jueces o también al legislador. En el primer caso, nada añadiría a la regla de justicia que prescribe la imparcialidad en el juicio; en el segundo caso, termina por cambiar completamente su naturaleza, ya que, el principio que prescribe la igualdad frente a la ley, se transformaría en un principio totalmente diferente y más bien cargado de sentido que prescribe la igualdad en la ley (1993: p. 73). Por lo tanto, el principio analizado muestra un nuevo vértice importante de entender y comprender, puesto que viene dado por la diferencia que surge a propósito de la igualdad frente o ante la ley y la igualdad en la ley, pero para esto acudiremos a otro autor, Humberto Nogueira, con el objeto que nos ejemplifique de manera más simple la diferencia entre uno y otro. Es así que este autor define ambos conceptos de la siguiente manera:

1.2.1 Igualdad ante la ley: Se refiere a la eficacia de los mandatos de la igualdad en la aplicación en el ámbito administrativo, en el ámbito jurisdiccional y en la relación entre los particulares.

A esto le podemos atribuir la igualdad básica de naturaleza de todos los seres humanos, asumida por los ordenamientos jurídicos, que exige eliminar las discriminaciones en el ámbito sociológico, prohibiendo toda distinción basada en aspectos subjetivos de las personas por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

1.2.2 Igualdad en la ley: Se refiere a la igualdad como derecho fundamental, a su eficacia vinculante frente al derecho, frente al legislador. En cuanto a este aspecto debemos decir que aquí la igualdad es tratada como el derecho mismo que tiene el ser humano por ser tal, aquel derecho subjetivo que nace de la esencia de toda persona y que está consagrado por ejemplo en el artículo 1º, inciso 1º de la CPR. “todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho” (2006: p. 806).

1.3 Distinción entre igualdad absoluta e igualdad relativa.

Es importante distinguir entre igualdad absoluta e igualdad relativa, puesto que ambos términos conllevan a interpretaciones contrapuestas entre sí; por un lado, se establece que todos deben ser tratados de igual manera, esto recibe el nombre de igualdad absoluta, y por otro lado, se dispone que aquellos que se encuentren en situaciones de hecho similares deben ser tratados iguales, a esto llamamos igualdad relativa.

1.3.1 Igualdad Absoluta

Zúñiga al respecto, sostiene que la igualdad ante la ley consiste en que todos los ciudadanos no formen sino una clase única de sujetos con respecto a los cuales la ley estatuye uniforme o indistintamente, sin considerar a la persona. Para esto se basa en lo que establecía la Constitución Política de 1925, que en su artículo 10 N° 1 se buscaba obtener que la ley sea idéntica para todos los habitantes de la República (48 RDJ, 1951: pp. 65-69).

Sin embargo, el tema no se agota en esta dirección, ya que desde otro punto de vista, la igualdad tiene un carácter absoluto consistente en reconocer que toda persona es sujeto frente al derecho en la misma medida, no puede haber una persona que sea más persona o menos persona frente al derecho que otra. No significa que todas las personas tengan o deban tener los mismos derechos, sino que toda persona es sujeto frente al derecho, y que consecuentemente, recibe igual protección del orden normativo (Reyes, 2003: p. 173).

1.3.2 Igualdad Relativa

Dentro de la concepción de igualdad relativa analizaremos dos conceptos que se tienen de la misma, siguiendo en esta materia a Fernando Atria.

1.3.2.1 Primer concepto, a la que el autor llama versión débil de igualdad relativa: Sostiene que deben ser tratados iguales aquellos que se encuentran en la situación descrita por la ley: En este sentido, la igualdad consiste “en que las normas jurídicas, especialmente las leyes, deben ser formuladas en términos generales, aplicables por igual a todos quienes se encuentran en las situaciones descritas en su texto”. En consecuencia, la igualdad relativa exige que se trate igual a todas las personas que se encuentran en la hipótesis de hecho concebida por el legislador.

1.3.2.2 Segundo concepto, llamada la versión fuerte, éste es el verdadero sentido de la igualdad relativa. Conforme a esta versión del criterio, la ley debe tratar igual a todos aquellos que se encuentran en igualdad de condiciones. En este caso, la igualdad de condiciones no es propiamente jurídica, sino de hecho, sólo la diferencia en los hechos de las personas, los actos o las situaciones, puede ser razón suficiente para discriminar entre ellos (1994: pp. 43 y 44).

La distinción anterior es importante, por cuanto, la igualdad relativa sólo tiene sentido si, asumiendo la versión fuerte de este criterio, el juez examina las diferencias que en los hechos existen entre las personas o clases discriminadas entre sí; el contenido crítico o garante de la igualdad ante la ley será nulo o muy restringido si se adopta la versión débil de la igualdad relativa.

1.4 Consagración en la Constitución de Chile

La igual dignidad común a todos los seres humanos se fundamenta en los DD.HH. de la persona, esto en el ámbito constitucional produce consecuencias jurídicas prácticas, ya que siempre la dignidad de la persona está por sobre todo otro principio o valor, por tanto, ninguna norma jurídica ni aún un derecho de la persona puede ir en contra de la dignidad humana, puesto que ésta constituye su propio fundamento respecto del cual no está permitida realizar diferenciaciones.

Lo anterior está expresamente recogido en el constitucionalismo histórico chileno y nuestra actual Constitución no es la excepción a esta tradición, así se puede observar en su análisis, partiendo desde su artículo 1° que dispone: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

A su vez, en cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido sustantivo objetivo que, en cuanto componente axiológico del orden constitucional, vincula de modo general e irradia todo el ordenamiento jurídico (Revorio, 1997: p. 76).

Ahora bien, la igualdad se puede canalizar desde distintos aspectos consagrados en nuestra CPR. fortaleciendo el argumento de que la igualdad como principio gravita todas las demás normas del ordenamiento alrededor de él. Así el artículo 6° de la Constitución establece

que todo órgano del Estado debe someter su acción a la CPR. y a las leyes, sin hacer ningún tipo de excepción respecto de las personas que integren dicho órgano.

Otra variante de la igualdad, la vemos desde el punto de vista económico, donde el artículo 19 N° 21, consagra una libertad que es incluyente e igualitaria, en cuanto permite a todo residente en nuestro país llevar a cabo cualquier actividad de tipo pecuniario, procurando cumplir con los requisitos legales -en pos del orden público y seguridad nacional- pero siempre en resguardo de la igualdad del ser humano.

Por último, desde el punto de vista jurisdiccional, la CPR. también resguarda la igualdad de las personas, así queda de manifiesto en el artículo 19 N° 3, que prescribe el resguardo de todo ser humano para que pueda intervenir en los tribunales de justicia, zanjar sus pleitos individuales a través de la heterotutela, protegiendo de este modo, tanto el orden institucional de la república como la igualdad de las personas frente a los poderes del Estado.

A la luz de lo analizado, si bien el principio de igualdad se encuentra consagrado a lo largo de la carta fundamental y no sólo ahí sino que en todo el ordenamiento jurídico, creemos que la piedra angular se encuentra en el artículo 19 N° 2 de la CPR. cuyo precepto consagra la igualdad ante la ley, estableciendo de manera expresa la protección de la igualdad en la dignidad humana.

Para finalizar este aspecto nos queda analizar un punto que tiene directa relación con el principio de igualdad frente a la ley, nos referimos a los criterios excluyentes y depositarios de éste, la igualdad relativa, los privilegios y la discriminación arbitraria. Siendo analizado ya el primer criterio, pro seguiremos con los restantes.

1.4.1 Análisis Constitucional de los Privilegios.

Ponemos al tapete el tema de los privilegios de una manera concisa y buscando un objetivo claro, a grosso modo, el tema de la igualdad como derecho fundamental, está consagrado en el artículo 19 N° 2 de la CPR. “La Constitución asegura a todas las personas: N° 2. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y

el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”.

Si hay un resabio de lo que lucharon los franceses en aquellos entonces, por eliminar definitivamente los privilegios que gozaban ciertas personas, hoy en nuestra carta fundamental se encuentra consagrado el principio de que no existirán en nuestro país ni personas ni grupos privilegiados.

1.4.1.1 ¿Pero qué se entiende por privilegio?

Hohfeld sostiene que el concepto estricto de privilegio puede apreciarse atendiendo a su oposición con el Deber, a su correlación con el no-Derecho. En esto advierte el norteamericano, obrar con cautela, pues “cada vez que se dice que un determinado privilegio es la mera negación de un deber, lo que se quiere decir, es que es la negación de un deber que tiene un contenido o tenor precisamente opuesto al privilegio en cuestión (Hohfeld, W.N, 1913: p. 51).

Esto lo podemos graficar de la siguiente manera, por ejemplo, cuando se habla de “privilegios” o franquicias tributarias, se hace referencia a la idea de que el beneficiado por ellas no tiene el deber de pagar los impuestos en cuestión, el Estado por consiguiente, carece del derecho a cobrarle lo correspondiente.

Siguiendo esta tónica y prosiguiendo con Hohfeld, el uso común de la palabra privilegio concuerda con estas precisiones analíticas, esto es así, según uno de los sentidos conforme a los cuales es usado tal palabra, privilegio quiere decir “ventaja jurídica o particular (ya se trate de un derecho en sentido estricto, de un privilegio, de una potestad, o de una inmunidad), pertenecientes ya a un individuo, ya a una clase particular de personas”.

La connotación específica de la palabra, tal como se usa en el habla corriente, parece ser la mera negación de deber. Sin embargo, seguimos con una interrogante, cual es, ¿realmente atentan los privilegios contra la igualdad de las personas, o sea contra este derecho humano?, la respuesta la podemos obtener al dilucidar si en realidad los privilegios –que en principio serían inconstitucionales- son los injustos o los que no respetan la igualdad de los hombres, ya que en la definición dada con anterioridad los privilegios no denotan un resabio de injusticia o contrario al término de igualdad. Bien creemos que el problema no va por este camino, sino más bien apunta hacia un tema de clasificación.

En efecto, para conceder privilegios la ley debe clasificar a los sujetos. Debe establecer clases que gozan del privilegio, para poder decir que otras clases no gozan de él; la objeción contra los privilegios, como ya se señaló, no es el concepto de tales, sino contra el arbitrario uso de los criterios para clasificar a las personas, dicho de otro modo, los privilegios no son arbitrarios, lo arbitrario es el uso que una autoridad estatal, o en algunos casos, particulares puedan hacer de ellos.

Se planteó el tema de los privilegios de manera acotada, puesto que a posteriori analizaremos si al interior de las Fuerzas Armadas sus integrantes son objeto de un tratamiento desigual, y si dicho trato implica una discriminación y/o transgresión a sus derechos, o más bien se trataría de una clase de privilegios del cual gozan.

1.5 Derecho a no discriminación. ¿Toda discriminación implica transgredir un derecho?

El derecho a la igualdad ante la ley y en la ley constituye un derecho subjetivo, ya que es una facultad o atributo inherente a toda persona a no ser objeto de discriminación, vale decir, de un trato basado en diferencias arbitrarias.

En el plano de la aplicación, la igualdad ante la ley obliga a que ésta sea aplicada de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sin que el operador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas, o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en las normas.

Las diferencias que corresponden a otros ámbitos ajenos al núcleo duro (condiciones subjetivas de la igualdad) como son las condiciones objetivas, pueden ser regulados por el legislador, pero estas diferenciaciones de tratamiento de personas o grupos de personas deben estar justificadas racionalmente. La discriminación -la diferencia arbitraria- se encuentra en oposición a la justicia, siendo inconstitucional y contraria a los DD.HH.

Así surge también en el derecho internacional de los DD.HH. el principio de no discriminación como uno de los derechos más básicos del ser humano, el cual ha sido elevado a la categoría de *ius cogens*, el que prohíbe toda diferenciación hecha sobre fundamentos no razonables, irrelevantes o desproporcionados.

En el plano interno de los estados, los ordenamientos constitucionales aseguran también esta dimensión de la igualdad ante la ley. La Constitución chilena la contempla en el artículo 19 N° 2, inciso segundo, el cual asegura a todas las personas que: “Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”.

La discriminación sería un ataque o conducta desviada más profunda que la mera diferencia sin fundamento, sería una distinción manifiestamente contraria a la dignidad humana, fundada en un prejuicio negativo, por el cual se trata a los miembros de un grupo como seres diferentes y, eventualmente, inferiores, siendo el motivo de distinción odioso e inaceptable por la humillación que implica. En esta perspectiva, las causas de discriminación son independientes de la voluntad del sujeto, tales como su origen, sexo, raza, idioma, condición social, como aquellas asumidas voluntariamente por las personas, que constituyen manifestaciones esenciales de su personalidad, como las discriminaciones producidas con motivo de concepciones religiosas, ideológicas, filiación política, opción sexual, entre otras.

En la actualidad se está gestando en el congreso nacional un proyecto de ley que establece medidas en contra de la discriminación arbitraria, definiendo a esta última en su artículo 3° de la siguiente manera: “Se entenderá como toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia arbitraria fundada en cuestiones de raza, xenofobia, religión o creencias, e incluso del lugar de residencia, cuyo fin o efecto provoque la abolición o el menoscabo de los derechos esenciales de toda persona” (Cámara de Diputados de Chile, 2005).

El derecho a no ser objeto de discriminación ha sido aplicado en diferentes casos por los tribunales de justicia respecto de actos tanto de autoridades como de sujetos privados.

Un ejemplo expresivo ha sido un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, confirmado por la Corte Suprema de Justicia, en que a una señora de origen coreano le fue impedida la entrada a la institución Piscina Mund, en la que se brindaban servicios al público de baños turcos y de cajón, en temporada invernal. La persona afectada presentó una acción constitucional de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago. Dicha Corte, haciendo una correcta aplicación del bloque constitucional de derechos fundamentales respecto del derecho a la igualdad ante la ley, asegurados por vía del artículo 19 N° 2 de la Constitución y por los tratados de DD.HH. ratificados y vigentes, determinó: “Que el hecho de impedir a una persona o grupo de

personas poder entrar en un lugar público o de atención al público en general, sea gratuito o pagado, basadas en circunstancias de raza, sexo, idioma, religión o cualquiera otra circunstancia étnica, social o cultural implica un trato desigual y discriminatorio que contraviene los principios que hoy imperan en las sociedades modernas relativos a derechos humanos, contenidos en la Carta de Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, y Convención Americana sobre Derechos Humanos que son leyes de la república en conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° de nuestra Carta Fundamental” (Sentencia Corte de Apelaciones de Santiago, año 1993, Rol. N° 486-93, considerandos 1 y 2, confirmada por sentencia de la Corte Suprema de Justicia, año 1993, Rol. N°621).

Respondiendo la pregunta planteada al comienzo de este punto, observamos que claramente no toda discriminación implica la transgresión de un derecho, puesto, que muchas veces constatamos que se hace atendiendo a características específicas de las personas o grupos de éstas. Lo anterior lo ilustra de manera más precisa Bobbio, quien nos dice que a los iguales hay que tratarlos de modo igual y a los desiguales, desigualmente. Para el autor, lo injusto en este aspecto sería tratar a dos personas de igual modo cuando no son equiparables la una con la otra, aspecto que compartimos, ya que la no diferenciación produciría un menoscabo en uno de los dos polos.

A modo de ejemplo, podemos mencionar la diferencia natural que existe entre un hombre y una mujer, siendo en esencia iguales, pero fisiológicamente distintos. Ahora bien, cuando la mujer está en estado de gravidez, el ordenamiento jurídico le concede un descanso previo conocido como pre natal, esto, con el fin de ausentarse de su trabajo por un lapso de tiempo con anterioridad al nacimiento del bebé - y otro después del nacimiento, llamado post natal-.

La discriminación en este caso sería para el hombre como padre de la criatura, ya que si bien la ley le concede un descanso en el post natal, la diferencia de tiempo es considerable respecto de la mujer, teniendo en cuenta además que no se le concede un descanso previo al nacimiento de su hijo. Por lo tanto, se podría alegar una discriminación, sin embargo, ésta se lleva a cabo jurídicamente para el resguardo de la salud de la madre y del bebé –y para incentivar el apego entre uno y otro-, en consecuencia, en este caso tratar de igual manera a un padre que a una madre, sería ilógico, puesto que quien lleva en su vientre por nueve meses a una criatura es la mujer.

En conclusión, un trato discriminatorio no siempre es negativo, es positivo en la medida que venga a revertir una situación que en sí misma es antijurídica.

2. Fuerzas Armadas.

Para comenzar a delimitar nuestro objeto de estudio, resulta indispensable describir en qué consisten nuestras Fuerzas Armadas (FF.AA.) y conocer cuáles son los principales objetivos llamados a satisfacer -por ellas- dentro de la sociedad chilena.

Con este propósito haremos referencia a las FF.AA. centrándonos principalmente -en cada una de las materias a tratar- en los cuerpos normativos que las regulan.

2.1 Concepto.

“Las Fuerzas Armadas son dependientes del Ministerio encargado de la Defensa Nacional están constituidas única y exclusivamente por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Existen para la defensa de la patria y son esenciales para la seguridad nacional”.

Este concepto lo extraemos del artículo 101 consagrado en la CPR. a su vez, lo encontramos en los mismos términos en la Ley 18.948 Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, la cual constituye el principal marco normativo aplicable a dichas instituciones.

Las FF.AA. son los medios de defensa con que cuenta nuestro país, están formados tanto por medios materiales como humanos, en aras a alcanzar la máxima seguridad exterior que les permita lograr sus objetivos y propósitos, particularmente, asegurar la soberanía interior e integridad territorial sin necesidad de intromisiones externas.

El Estado concibe los medios de la defensa como un poder militar moderno y balanceado, capaz de responder a las exigencias de los diversos ambientes operacionales en que se resuelva emplearlo (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2010: pp. 241 y 242).

2.2 Composición.

Las FF.AA. chilenas están formadas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Estas instituciones son, por tanto, los cuerpos armados de Chile, destinados cada uno de ellos a cumplir dentro de la sociedad diversas misiones. Su composición interna se estructura en miras al cumplimiento satisfactorio de sus objetivos y/o misiones.

Las tropas de las FF.AA. están compuestas por personal de planta, dentro de los cuales encontramos a los oficiales, cuadro permanente o gente de mar, tropa profesional y empleados civiles; por personal a contrata y de reserva llamado al servicio activo. Además, si bien no son parte del personal de planta están sujetos a las FF.AA. los subalféreces, cadetes, grumetes y alumnos de las escuelas institucionales, así como los soldados conscriptos.

Las FF.AA. deben estar en constante preparación, por un lado, está el deber de instruir y capacitar al cuerpo humano perteneciente a ellas, y por otro, el de estar debidamente equipados con el fin de cumplir sus misiones, todo esto en base a una adecuada organización.

A continuación, haremos una breve referencia de las tres instituciones que conforman las FF.AA. chilenas.

2.2.1 Ejército de Chile.

2.2.1.1 Misión.

El Ejército describe que su razón de ser es contribuir de manera fundamental a preservar la paz y su misión primordial es garantizar la soberanía nacional, mantener la integridad territorial y proteger a la población, instituciones y recursos vitales del país, frente a cualquier amenaza o agresión externa, así como constituir una importante herramienta de la política exterior de Chile (Ejército de Chile, 2011).

Esta misión se cumple a través de tres ejes de acción que dan sentido a su función militar y orientan el trabajo permanente de la institución. Los ejes de acción son los siguientes: defensa, seguridad y cooperación internacional, y responsabilidad social institucional.

2.2.1.1.1 Defensa: Requiere el Ejército desarrollar, preparar y sostener una fuerza terrestre con diversas capacidades para llevar a cabo, eficaz y eficientemente, operaciones de combate en cualquier escenario requerido. El elemento principal son sus integrantes, quienes deben estar preparados y entrenados para el combate.

2.2.1.1.2 Seguridad y Cooperación internacional: El Ejército junto a otras instituciones de la defensa y del Estado, desarrolla nuevas capacidades para actuar en actividades de seguridad y cooperación internacional. Estas actividades incluyen operaciones

destinadas a la preservación de la paz, estabilización de zonas en conflicto y ayuda humanitaria, en áreas afectadas por desastres naturales, entre otras.

- 2.2.1.1.3 Responsabilidad social institucional: Se orienta a contribuir a la cohesión social, desarrollo y unidad nacional, sin desnaturalizar la función militar (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2010: p. 250).

2.2.2 La Armada de Chile.

2.2.2.1 Misión.

La Armada tiene como misión “Contribuir a resguardar la soberanía e integridad territorial, mantener la seguridad de la nación, impulsar el desarrollo nacional y respaldar los intereses nacionales en el exterior” (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2010: p. 262).

Las Fuerzas Marítimas ocupan un rol primordial en el campo de la Seguridad Nacional, especialmente en el ámbito marítimo, pudiendo extender su eje de acción a nivel internacional desde el mar. De este modo, protege los espacios marítimos sometidos a la jurisdicción de Chile y propende a la paz y estabilidad internacional.

Debido a sus diversas misiones, la Armada de Chile define genéricamente las operaciones y funciones según su connotación y efecto, agrupándolas en tres vectores o roles principales, siendo éstos denominados de la siguiente forma: vector defensa o rol militar, vector marítimo o rol de apoyo al desarrollo socio económico y vector internacional o rol de apoyo a la política exterior del Estado.

- 2.2.2.1.1 Vector defensa o Rol militar: La Armada es parte de un sistema militar que en conjunto con el Ejército y la Fuerza Aérea actúa para neutralizar a potenciales agresores sobre el territorio nacional, el interés nacional o los ciudadanos.

- 2.2.2.1.2 Vector marítimo o Rol de apoyo al desarrollo socio económico: En este rol la Armada se une a otras instituciones para salvaguardar la vida humana en el mar, la preservación del medio ambiente marino y el apoyo al desarrollo socio económico de

la nación. Todo esto dentro del territorio marítimo nacional, su borde costero y en aquellos espacios de alta mar donde Chile tenga compromisos internacionales.

2.2.2.1.3 Vector internacional o Rol de apoyo a la política exterior del Estado: Participa en la promoción y protección de un interés nacional prioritario y fundamental, esto es, contribuir a preservar la paz, la seguridad y la estabilidad del orden internacional (Armada de Chile, 2009: pp. 73-79).

2.2.3 Fuerza Aérea de Chile.

2.2.3.1 Misión.

La Fuerza Aérea de Chile (FACH) esboza como su principal misión, “Defender a la República de Chile por medio del control y explotación del espacio aéreo, la participación en la batalla de superficie y el apoyo a fuerzas propias y amigas, con el propósito de contribuir a los objetivos estratégicos que la política nacional le fija a las Fuerzas Armadas” (2011).

Para dar efectivo cumplimiento a su misión, la FACH concentra sus competencias y capacidades operacionales en tres ámbitos de acción, estos son: ámbito de la defensa, ámbito del desarrollo y ámbito internacional.

2.2.3.1.1 Ámbito de la defensa: En este sentido, la FACH debe cooperar con otras instituciones para la defensa, mediante un continuo desarrollo de sus capacidades, todo esto con el propósito de controlar el espacio aéreo nacional y usarlo en beneficio propio.

2.2.3.1.2 Ámbito del desarrollo: Consiste en dar apoyo al desarrollo del país, mediante operaciones aéreas de ayuda a la ciudadanía y a la integración y cohesión del territorio nacional, así como al desarrollo industrial, tecnológico y académico.

2.2.3.1.3 Ámbito internacional: Continuar desarrollando medidas de confianza mutua, organizando reuniones bilaterales o multilaterales entre fuerzas aéreas extranjeras, en concordancia con la política de defensa (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2010: p. 275-277).

Cada rama cuenta con personal debidamente capacitado, quienes al ingresar –y a lo largo de su permanencia- a las instituciones tienen que cumplir con ciertos estándares y exigencias mínimas, que como veremos en el desarrollo de este trabajo constituyen en muchas ocasiones fuertes de vulneraciones a los DD.HH de este grupo humano.

2.3 Funciones.

Tanto la Ley Orgánica Constitucional de las FF.AA. como la Constitución, señalan como fines fundamentales, la defensa de la patria, la seguridad nacional y garantizar el orden institucional de la República.

Asimismo, la misión general de las FF.AA. es contribuir al resguardo de la soberanía y el mantenimiento de la integridad territorial, así como proteger a la población, las instituciones y los recursos vitales del país frente a cualquier amenaza o presión externa. Además, cooperan con fuerzas militares de otros países en iniciativas bilaterales o multilaterales, siempre de acuerdo con el interés nacional (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2010: p. 242).

De este modo, estas instituciones que conforman las FF.AA. chilenas -para dar un eficaz y eficiente cumplimiento a sus tareas-, realizan funciones conjuntas, comunes y específicas.

2.3.1 Funciones conjuntas: Son aquellas actividades realizadas con la participación activa e integrada, bajo un mando único, de medios y personal del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, o al menos dos de estas instituciones.

2.3.2 Funciones comunes: Son aquellas actividades que si bien persiguen una similar finalidad, se realizan individualmente por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, ello no obsta a que exista coordinación entre ellas.

2.3.3 Funciones específicas: Son aquellas actividades que corresponden en forma individual y exclusiva a cada rama de las FF.AA.

2.4 Regulación Jurídica.

En este punto sólo nos referiremos al marco normativo que resulta relevante a nuestro objeto de estudio, y respecto del cual haremos un vasto análisis para ilustrar determinadas situaciones -que a nuestro juicio- constituyen importantes violaciones y/o transgresiones a los DD.HH. del personal de las instituciones armadas.

- Constitución Política de la República.
- Ley N° 18.948 Orgánica Constitucional de las FF.AA.
- Decreto con Fuerza de Ley N°1 sobre Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Supremo N°155 establece el Reglamento de asistencia religiosa en establecimientos de las fuerzas armadas y de las de orden y seguridad pública.
- Decreto Supremo N°1.445 que fija el Reglamento de Disciplina para las FF.AA.
- Código de Justicia Militar.
- Ordenanza del Ejército.
- Ordenanza de la Armada.

CAPÍTULO II

NORMAS EN PUGNA DENTRO DE LAS TROPAS DE GUERRA

1. Normas que regulan las conductas de los miembros de las FF.AA.

Las instituciones armadas están sujetas a diversos cuerpos legales, razón por la cual nosotros escudriñaremos –aquellos- que regulan específicamente las actuaciones de estos funcionarios, con el propósito de confrontarlos –posteriormente- con las normas de nuestra CPR. y demás disposiciones pertinentes.

1.1 LOC de las FF.AA. N° 18.948.

Fue publicada el 27 de agosto de 1990 y su última modificación se efectuó el 4 de febrero de 2010, a través de la Ley N° 20.424.

El artículo 1° en sus incisos 3° y 4°, establece que, “los organismos y el personal que desarrollan la función militar y carrera profesional, se ajustarán a normas jurisdiccionales, disciplinarias y administrativas que se establecen en esta ley y en la legislación respectiva.

El personal que infrinja sus deberes u obligaciones incurrirá en responsabilidad administrativa conforme lo determinen los reglamentos de disciplina y las ordenanzas generales de las respectivas instituciones, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda afectarle”.

Finalmente, nos detendremos en aludir *las inutilidades*, consagradas en el Artículo 67, el cual las clasifica en: inutilidad de primera, segunda y tercera clase. Estas son el modo en que las instituciones avalan su actuar y desvinculan a sus miembros arbitrariamente.

1.2 Estatuto del Personal de las FF.AA. D.F.L. N°1.

Publicada el 27 de octubre de 1997, cuya última modificación se realizó el 12 de mayo de 2009.

El artículo 1° indica el contenido del Estatuto disponiendo que “contiene las disposiciones que regulan la vinculación jurídica entre el Estado y el personal de las Fuerzas Armadas, desde el ingreso a estas instituciones hasta el término de su carrera profesional”.

El tema de las Calificaciones está tratado minuciosamente en el Estatuto, y será de vital relevancia al momento de analizar ciertas situaciones –a nuestro juicio- irregulares que se presentan en el ámbito privado de los funcionarios armados.

El artículo 75 señala: “El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño funcionario del personal afecto a este estatuto, de acuerdo con las características de su empleo, el grado jerárquico, su especialidad y exigencias del respectivo cargo.

Las calificaciones servirán de base para resolver la permanencia, la eliminación del servicio o la prórroga del respectivo contrato cuando corresponda, como asimismo, para determinar la procedencia de los ascensos, mandos, destinaciones o comisiones del personal.

Serán elementos básicos del sistema de calificaciones, la hoja de vida, la hoja de calificación y la clasificación del personal”.

A su vez, el propio Estatuto define los elementos del sistema de calificaciones:

Hoja de vida: Según los artículos 79 y 80, es el documento que contiene un registro cronológico de todas las actuaciones del personal que incidan directamente en su desempeño durante el correspondiente período de calificación. En ella se efectuarán tanto las anotaciones de mérito como de demérito que lo afecten, como asimismo las que correspondan a su vida funcionaria. Las anotaciones de mérito son aquellas destinadas a dejar constancia de actuaciones relevantes del personal que impliquen un desempeño destacado. Y las anotaciones de demérito son aquellas destinadas a dejar constancia de acciones u omisiones del personal que impliquen un desempeño reprochable, hayan sido o no objeto de sanciones disciplinarias.

Hoja de calificación: A la luz del artículo 82, es el documento que se elabora al término del correspondiente período de calificación, en el cual se resume y evalúa el desempeño anual del personal derivado de las anotaciones que registra su hoja de vida. También deberá considerarse la capacidad física para el servicio según el cargo, escalafón, especialidad o grado, conforme lo determinen las respectivas instituciones.

Clasificación del personal: artículo 76.- El personal deberá ser clasificado en alguna de las siguientes listas:

- a) Lista N° 1 Muy Buena
- b) Lista N° 2 Normal
- c) Lista N° 3 Condicional
- d) Lista N° 4 Deficiente.

El personal clasificado en Lista N° 4 y el clasificado por segunda vez consecutiva en Lista N° 3, que no se encuentre comprendido dentro de las excepciones legales que consagra este Estatuto, deberá necesariamente ser eliminado del servicio.

Como pudimos constatar, el sistema de calificación del personal uniformado abarca el periodo de un año, dentro del cual se evalúa su desempeño funcionario y del que depende –entre otras cosas- su permanencia en la correspondiente institución.

Otro punto importante a ser tratado, es el de las autorizaciones que en variadas ocasiones se deben solicitar a los superiores jerárquicos, con el objeto de llevar a cabo acciones estrictamente personales. Uno de estos casos, es el de la autorización para contraer matrimonio, es así que el artículo 258 dispone “La autorización para que el personal contraiga matrimonio se otorgará en conformidad a las disposiciones que establezca cada institución. Ésta podrá ser limitada a ciertos grados del personal de oficiales y del cuadro permanente y de gente de mar y a un determinado número de años de servicio, conforme lo establezca la respectiva reglamentación, la que deberá entre otros requisitos, contemplar reconsideración de su denegación. Respecto del personal de tropa profesional se aplicarán las normas anteriores y la autorización podrá ser limitada a un determinado número de años de servicio”. Como señala el transcrito artículo, la autorización es regulada por cada institución en particular.

1.3 Reglamento de Disciplina para las FF.AA. Decreto N° 1.445.

Fue publicado el 14 de diciembre de 1951 y sigue siendo hasta el día de hoy la única versión, ya que no ha sufrido modificaciones. Este Reglamento se aplica únicamente al Ejército y Fuerza Aérea, puesto que la Armada tiene su propio Reglamento de Disciplina, el cual se publicó el 21 de octubre de 1986.

Nos centraremos en las Faltas Disciplinarias, éstas se encuentran tratadas del Artículo 74 al 77. El Artículo 74 establece que se considerarán faltas a la disciplina todas las acciones u

omisiones que importen quebrantamiento de los deberes militares o violación de los reglamentos u órdenes de los superiores, relacionados con el servicio, que no alcancen a constituir delito.

1.4 Ordenanzas Generales.

Son cuerpos normativos destinados a establecer exclusivamente disposiciones internas, que son capaces de fijar los ejes en torno a los cuales se articulará la acción de las instituciones armadas. Destacamos que sólo la Armada y el Ejército cuentan con sus propias Ordenanzas, no habiendo una de tales características en la FACH.

1.4.1 Ordenanza de la Armada.

Se dicta a través de Decreto Supremo N° 487 con fecha 21 de abril de 1988.

El artículo 165 reza “Las virtudes morales fundamentales que deben inspirar los actos de todo militar y que constituyen la base en que se apoya el deber militar son: el patriotismo, el valor, el honor, la lealtad, la abnegación, el espíritu de cuerpo, la subordinación, la disciplina, el entusiasmo, el cumplimiento del deber, la iniciativa, el espíritu militar, espíritu religioso y de cooperación”. Relacionando el artículo ante transcrito con el artículo 178, inciso 2° donde se explica qué se debe entender por espíritu religioso, “No es posible concebir un buen marino, si, a la vez, no es un buen cristiano; puesto que Dios es la fuente primera de todo cuanto existe”. Y más aún en el artículo 586, inciso 2° se dispone que “Se considerará la prohibición de practicar en su unidad aquellos cultos que se contrapongan al espíritu religioso definido para el hombre de mar, en el artículo 178”. En conclusión, todo aquel que aspire a ser un buen marino debe adoptar una determinada fe cristiana, por lo tanto, aquel que no profese la fe cristiana -entendida como la fe católica cristiana- no podrá ser considerado jamás un buen militar, premunido de todas virtudes morales exigidas para ello y en consecuencia, incidirá en la evaluación y calificación que tenga.

1.4.2 Ordenanza del Ejército.

Fue dictada el 22 de febrero de 2006 y responde a la necesidad de precisar los principios esenciales en los que se funda el Ejército y las distintas dimensiones que adquiere su quehacer profesional y que orientan el comportamiento personal de sus integrantes. No nos adentraremos a analizar su contenido, puesto que solamente responde a un conjunto de principios que encaminan el actuar de sus integrantes.

2. Situaciones especiales que se dan en el ámbito privado del personal de las Fuerzas Armadas. ¿Se respetan los Derechos fundamentales garantizados en la Constitución Política de la República?

La respuesta será contestada a medida que vayamos analizando cada una de las situaciones que se dan en el ámbito privado de los funcionarios de las FF.AA. en las cuales luego de examinar las normas pertinentes veremos si se respetan o bien, derechamente, se violan estos DD.HH.

2.1 Matrimonio.

El matrimonio ha sido legislado y tomado por todos los códigos o leyes especiales que regulan esta materia en todo el mundo y nuestro país no es la excepción, así encontramos una definición de matrimonio en nuestro Código Civil, que lo define de la siguiente manera, artículo. 102. “El matrimonio es un contrato solemne por el cual un hombre y una mujer se unen actual e indisolublemente, y por toda la vida, con el fin de vivir juntos, de procrear, y de auxiliarse mutuamente”.

No tenemos la intención de profundizar en el tema del matrimonio como tal, ya que no es lo que queremos deducir, nos volcaremos al tema que realmente nos interesa, cual es, el *ius connubii* - derecho a contraer matrimonio-, llamado así por los romanos. Tocamos este punto, porque si hay algo que actualmente sigue siendo contradictorio entre las normativas internacionales, los DD.HH. y nuestra propia legislación, son las normativas que rigen a los funcionarios de las FF.AA. y la legislación que regula el *ius connubii*.

2.1.1 Normas en Pugna.

El *ius connubii* en nuestra legislación está consagrado de manera específica en el artículo 2° de la Ley de Matrimonio Civil N° 19.947, que prescribe “La facultad de contraer matrimonio es un derecho esencial inherente a la persona humana, si se tiene edad para ello. Las disposiciones de esta ley establecen los requisitos para asegurar el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

El juez tomará, a petición de cualquier persona, todas las providencias que le parezcan convenientes para posibilitar el ejercicio legítimo de este derecho cuando, por acto de un particular o de una autoridad, sea negado o restringido arbitrariamente”.

A su vez, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, recoge el *ius connubii* en su artículo 17.2, disponiendo que "Se reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención".

Por otro lado, es necesario analizar los requisitos para poder contraer matrimonio que establece la Ley N° 19.947, estos se encuentran en el artículo 4°.- "La celebración del matrimonio exige que ambos contrayentes sean legalmente capaces, que hayan consentido libre y espontáneamente en contraerlo y que se hayan cumplido las formalidades que establece la ley", y siguientes, que regulan los impedimentos para llevar a cabo este acto.

Considerando estas normativas internacionales, más nuestra propia normativa nos queda claro que es un DD.HH. consagrado en nuestro país, empero, esto no se aprecia en las normativas que regulan nuestras FF.AA. como se explicaba con anterioridad, la pugna con el tema que estamos tratando viene dado en primer término por el artículo 258 del Estatuto de las FF.AA. – por el cual se rigen las tres instituciones-, el cual establece que los funcionarios deben solicitar autorización para contraer matrimonio, lo cual deja de manifiesto de que en nuestro país ese derecho inherente de todo ser humano no es respetado a cabalidad y se lleva a cabo una discriminación abierta en contra de los miembros de las FF.AA.

El Estatuto no es el único cuerpo normativo en tratar este tema, además, nos encontramos con la Ordenanza de la Armada que establece de manera casuística los requisitos que los funcionarios navales deben reunir para que se pueda celebrar el matrimonio, y estos están contemplados en los artículos 1.014 y siguientes. El artículo 1.014 dispone que "El personal de la Armada de cualquier categoría que desee contraer matrimonio, deberá pedir permiso a la autoridad que corresponda, conforme se estipula en esta ordenanza y en la reglamentación vigente". El artículo 1.017 establece los requisitos que se deben cumplir para contraer matrimonio:

- a.- Tener 21 años de edad como mínimo.
- b.- Estar en posesión del grado de Teniente 2° como mínimo.
- c.- Elevar una solicitud acompañada de los siguientes documentos:
 - Certificado de nacimiento de la contrayente.

- Autorización escrita del padre legítimo de la contrayente o en su defecto de las personas que indica el Código Civil, cuando ésta sea menor de edad.

- Informe favorable del Comandante de la unidad o Jefe de la repartición, sobre solvencia económica del Oficial para contraer matrimonio.

Los Empleados Civiles femeninos y masculinos que deseen contraer matrimonio deberán cumplir los requisitos establecidos en las letras a.- y c.- precedentes”.

Por su parte, en el artículo 1.018 encontramos los requisitos exigidos a la gente de mar, cuya única diferencia con el anterior es que deben tener a lo menos 3 años de servicios a contar de la fecha de contrata y requiere de un informe favorable del oficial de división. En el caso del personal femenino, deberá tener 21 años de edad como mínimo y un año de servicio a contar de la fecha de contratación como personal de planta.

Ahora bien, si un uniformado contrae matrimonio sin autorización y/o sin cumplir los requisitos exigidos para ello, está cometiendo una falta (su gravedad dependerá de la situación particular) y por tanto, debe ser sancionado.

Para ello debemos distinguir ciertas situaciones:

a) Contraer matrimonio sin cumplir las exigencias prescritas y sin la autorización correspondiente: La sanción para los Oficiales y Empleados civiles es la Separación del Servicio, y en el caso de la Gente de Mar es el Licenciamiento del Servicio.

b) Solicitar la autorización sin cumplir las exigencias prescritas y aduciendo problemas personales: Sanción para los Oficiales y Empleados Civiles es una Amonestación grado “C”, esto es, sólo se puede clasificar en lista 3 ó 4 y con dos o más amonestaciones, se clasifica en lista 4. Y a la Gente de Mar se aplica una Amonestación grado “B”, con ésta, no se puede calificar en lista 1 y con dos o más amonestaciones, debe clasificarse en lista 3 ó 4. También quedan circunscritos acá el personal del Ejército.

Ambas letras a) y b) se consideran faltas graves y están sancionadas en el Artículo 307 del Reglamento de Disciplina de la Armada.

c) Contraer matrimonio sin autorización, pero cumpliendo con las exigencias prescritas: Se dejará constancia en la hoja de vida con una “observación”, se sanciona con una Amonestación grado “A”, se puede clasificar en lista 1 y con dos o más amonestaciones, no puede clasificarse en lista 1. En este caso, se considera una falta leve. Además, se sanciona a los Empleados Civiles y Cuadro Permanente en el caso del Ejército y a la Gente de Mar en la Armada. Y a los Oficiales y Empleados civiles en la Armada y sólo a los Oficiales en el caso del Ejército, se les sanciona con una Amonestación grado “B”, considerándose una falta grave.

A la luz de lo descrito nos encontramos con varias problemáticas, una de ellas es el hecho de que se apliquen sanciones a los funcionarios por contradecir los requisitos para contraer matrimonio, si bien dentro de la propia Ley N° 19.947 se establecen sanciones a aquellos que no cumplen con los requisitos prescritos, en este caso acarrearía en su peor defecto la nulidad del matrimonio celebrado, empero, en las FF.AA. no sólo se sanciona el hecho de casarse como una falta, sino que claramente se pone en peligro la fuente laboral de muchas personas que ven a las instituciones castrenses como un modo de vida, de este modo, se corrobora la amplia discriminación que sufren estos funcionarios. Aún más, la circunstancia de que se agreguen nuevas condiciones para poder casarse en determinadas instituciones, diferentes a la que establece la ley común, es un abuso arbitrario de índole legal, ya que ésta establece un derecho inherente a todo ser humano, y si un reglamento o una ordenanza de rango inferior a una ley e incluso a los propios tratados internacionales, vulnera tales directrices, deberíamos poner sería atención como sociedad en legislar oportunamente para que no se sigan vulnerando derechos a ninguna persona. Pareciese que no se pueden vincular de manera pacífica la vida íntima de un funcionario militar con su institución, ya que lamentablemente la institución predomina a ésta, porque si nos preguntamos en qué influye el hecho de que el uniformado esté o no casado en su profesión militar, no encontramos respuestas satisfactorias, sino más bien, creemos que se trata de ocultar algunos aspectos laborales como que nazca una nueva carga familiar al plan de previsión social con el que cuentan, o podría ser que la intervención dentro del fuero interno del ser humano sea para mantener un estándar clasificado de seres humanos, lo cual llevaría a determinar quienes son las personas idóneas para casarse, si es así la dictación de estas normas escaparían a todo resguardo fundamental de los seres humanos. Ciertamente, nuestro

ordenamiento jurídico se contradice al resguardar los derechos sólo de unos cuantos, dejando desnudo de derecho a otros tantos.

2.2 Convivencias.

Las convivencias son una situación cada día más frecuente en nuestra sociedad; ya no se considera al matrimonio como la única manera de formar una familia. Es por ello que frente a la necesidad de legislar sobre esta situación y con ello dar mayor seguridad a quienes eligen como opción la convivencia, en nuestro país se está tramitando un proyecto de ley que crea el contrato denominado “Acuerdo de Vida en Común”, su artículo 1º, lo define como “un contrato celebrado por dos personas naturales, mayores de edad, para regular sus relaciones de convivencia en un hogar común, con voluntad de permanencia y de ayuda mutua” (Cámara de Diputados de Chile, 2011a). Con este proyecto de ley se deja constancia de los cambios y avances que son imprescindibles hoy en día en la sociedad con el fin de armonizar la legislación actual con la realidad existente.

Ahora bien, si las convivencias extramatrimoniales representan una decisión personal de cada individuo y por lo tanto, no constituyen sanciones legales ¿por qué en las FF.AA son consideradas susceptibles de castigos?

2.2.1 Normas en Pugna.

La Orden de Comando en Jefe del Ejército dicta normas sobre situaciones irregulares del personal, disponiendo en la letra a) La Constitución Política de la República de Chile destaca que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, materializado a través del matrimonio, acto por el cual un hombre y una mujer se comprometen para toda la vida a vivir juntos, procrear y educar a los hijos que nazcan de dicha unión. Asimismo, toda transgresión a ello, lesiona gravemente los principios morales y disciplinarios de la institución. Por lo otro lado, la letra e) señala que aquel que rectifica su actuar contrayendo matrimonio, demuestra poseer la responsabilidad que debió haber asumido, por lo que esta rectificación se considera un atenuante muy calificado de su falta (2003).

Pues bien, como podemos observar las convivencias no son bien miradas dentro del Ejército, ya que en todo momento se considera dentro del concepto de familia, al matrimonio, por lo que toda situación distinta a él es irregular y por consiguiente, es merecedora de ser

sancionada. La sanción depende del tipo de personal que mantiene esta situación y las circunstancias que rodean la convivencia, así se castiga como:

Falta Leve: Personal casado, en condición de separado de hecho, que por algún tipo de impedimento legal justificable y comprobable, no haya podido regularizar su situación familiar o estado civil, manteniendo una situación de convivencia extramatrimonial con una pareja estable.

Falta Grave: Personal soltero, que debiendo vivir en el pabellón de solteros del casino de su respectiva Unidad, mantenga una situación de convivencia con su pareja (Díaz, 2006: pp. 90-91). Esta situación se observa, por ejemplo, en la Ordenanza de la Armada, el artículo 22, inciso 5° señala “Deberán pernoctar en su unidad, los Subtenientes y Guardiamarinas, como así también los Cabos 2° y Marineros solteros. Los Comandantes podrán modificar esta disposición a petición de los interesados, siempre que éstos tengan como lugar de residencia, la casa de sus padres y ésta se encuentre cercana a la unidad.”

Tenemos que destacar que la Armada no tiene normas similares que sancionen de forma expresa al personal que se encuentre conviviendo, sin embargo, si el funcionario no pernocta en su Unidad o en la casa de sus padres, estaría vulnerando la norma transcrita y podría ser sancionado con una falta grave. A su vez, la FACH, tampoco tiene sanciones expresas para castigar este tipo de situaciones (Díaz, 2006: p. 91).

El escenario descrito claramente es vulneratorio de los derechos del personal militar, esto porque el artículo 1°, inciso 1° de la CPR dispone “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, en concordancia con el artículo 19, N° 2 “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados (...) Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias” y con el artículo 19, N° 4 “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”. En atención a estas normas podemos concluir que se transgrede el derecho de igualdad ante la ley, el derecho de no discriminación y el derecho a la vida privada, puesto que, a los miembros de las FF.AA. se les sanciona por el solo hecho de estar conviviendo, ya que se considera que están cometiendo una falta a los valores morales y disciplinarios de la institución, en consecuencia, que el mandato constitucional ordena no establecer diferencias arbitrarias y respetar la vida privada de las personas; y en este caso, se está considerando su estado civil y circunstancias que corresponden netamente al ámbito privado, que de nada influyen

en su trabajo profesional, más aun, ni siquiera hay un matrimonio para que la institución excuse su intervención en el hecho que existe una obligación de prestaciones sociales y económicas respecto de la pareja. Es por ello, que consideramos que esta acción implica un trato desigual y discriminatorio que contraviene los principios contenidos en los DD.HH.

2.3 Reconocimiento de hijos no matrimoniales.

Con la disminución del matrimonio y el aumento paulatino de las uniones de hecho, ha surgido una nueva realidad en nuestro país, cual es, el nacimiento de niños habidos fuera del matrimonio sin tener una filiación determinada, es por esta situación que se debió legislar sobre la materia con el fin de resguardar los derechos de los niños –consagrando un tratamiento igualitario por la ley a los hijos nacidos tanto dentro como fuera del matrimonio-, ello porque se entiende que al no existir reconocimiento de paternidad y/o maternidad, los derechos de estos niños son vulnerados y se encuentran en mayor riesgo de caer en una situación de desprotección social y económica (Díaz, 2006: p. 93), además de subsumirlos al dolor de no saber sus orígenes e identidad.

La pregunta que nos planteamos al tener en cuenta este nuevo fenómeno social, es saber ¿qué sucede si quien no ha reconocido su paternidad y/o maternidad es un funcionario de las FF.AA.?

2.3.1 Normas en Pugna.

Sólo el Ejército y la Armada establecieron disposiciones que regulan esta materia, siendo el Ejército en su Orden del Comando en Jefe B/O (R) N°46, año 2003, quien realiza un pronunciamiento más extenso al respecto. Considerando:

d) El hecho de engendrar un hijo fuera del matrimonio se contrapone con los principios morales que deben inspirar a los miembros del Ejército, y si bien la ley contempla su filiación como hijo no matrimonial para proteger a la criatura, ello no significa aceptar la transgresión de dichos principios. Al contrario, la institución debe cautelar porque éstos se cumplan cabalmente, por lo que la responsabilidad paterna y/o materna constituye un valor de la mayor importancia que la institución custodia entre sus miembros.

e) Aquel que rectifica su actuar reconociendo un hijo de filiación no matrimonial, demuestra poseer la responsabilidad que debió haber sido asumida desde el primer momento, por lo que esta rectificación de su conducta se considera un atenuante muy calificado de su falta.

A su vez, los considerandos i) y j) se refieren a las situaciones del personal que se consideran irregulares, entre ellas están: cuando el personal soltero solicita el reconocimiento de asignación familiar por hijo nacido fuera del matrimonio y cuando el personal casado solicita el reconocimiento de asignación familiar por hijo nacido fuera del matrimonio constituido. Las situaciones mencionadas transgreden valores y virtudes militares, como lo es, la paternidad responsable. Lo último parece ilógico, ya que al ser la paternidad responsable un valor militar, el hecho de reconocer un hijo no debería ser considerado una falta, puesto que se está cumpliendo cabalmente con ese valor, dándole la posibilidad a ese niño de ser beneficiario de la asignación familiar correspondiente y por sobre todo, de contar con una identidad biológica determinada.

Ahora bien, es importante saber cómo son sancionadas estas situaciones:

a) Reconocimiento de hijos de filiación no matrimonial: Se sanciona como:

Falta leve: En el caso de personal casado (separado de hecho, con impedimento legal para regularizar su situación con la madre de su hijo), personal soltero (con los requisitos para casarse que, además de reconocer un hijo, legaliza su estado civil con la madre) y personal soltero o viudo (que por impedimento legal justificable no puede regularizar su situación con la madre del hijo que reconoce).

Falta grave: Para los casos de reconocimiento de hijos por parte de personal casado (registrado en condición de separado de hecho y que no quiere regularizar su situación), personal soltero que informe haber engendrado un hijo sin los requisitos para contraer matrimonio, y personal casado (no separados de hecho, durante su matrimonio).

b) Ocultamiento de hijos: Incurren en esta conducta el personal que es “sorprendido ocultando la existencia de un hijo de filiación no matrimonial” y el personal que “solicita el reconocimiento de un hijo de filiación no matrimonial después de haber transcurrido más de seis meses, contados desde el conocimiento cierto del nacimiento de éste”. Estas conductas se sancionan como Faltas Gravísimas: (Se dejará constancia en la hoja de vida con una anotación de Demérito, con -2,5

puntos en Conducta, debiendo quedar el afectado clasificado en Lista 3 “Condicional” (Díaz, 2006: p. 95).

Por su parte, la Armada sufrió un profundo cambio al respecto, el 7 de enero de 2010 fue actualizada la Directiva D.G.P.A 9-31/3-003/D, derogando la D.G.P.A del 26 de octubre de 2006. El cambio más significativo es la circunstancia de que ya no se considera una falta el hecho de reconocer un hijo no matrimonial, así lo establece el N° 5.- “El reconocimiento de hijos de filiación no matrimonial y el dar a conocerlo al interior de la institución, no constituye una falta a la disciplina, debiendo los mandos únicamente dejar constancia de este hecho en la Hoja de Vida del Servidor”. Continúa, “El personal en situación de paternidad o maternidad de filiación no matrimonial, deberá adoptar en forma diligente las medidas necesarias para informar oportunamente a la institución y evitar tardanzas que puedan traer consigo cualquier repercusión negativa al servicio”. Con todo, hay dos situaciones que sí son consideradas faltas y por ende, son sancionadas, estas son:

a) Ocultamiento de hijos.

b) Aviso tardío de la paternidad o maternidad: Si la información es proporcionada a la institución después de tres meses, contados desde la fecha del nacimiento.

Ambas serán consideradas, a lo menos faltas graves a la disciplina.

Por otra parte, debemos dejar constancia que la FACH no cuenta con normas que sancionen dichas situaciones.

Las realidades descritas nos llevan a constatar que no existe concordancia con las normas de nuestro ordenamiento jurídico, toda vez que se sanciona el derecho del padre a reconocer a sus hijos nacidos fuera del matrimonio, esto es, coloca en una posición de inestabilidad laboral al funcionario que desea reconocer a su hijo sin casarse con el padre o madre de él, ya que como vimos, corre el riesgo de ser calificado en las listas 3 o 4 y en consecuencia, ser eliminado del servicio. Estas sanciones contradicen las normas de nuestro Código Civil, Ley de Filiación N° 19.585, que vino a terminar con la diferencia que existía entre hijos naturales y no naturales, otorgándoles igualdad de derechos y Ley N° 20.030, que justamente vino a subsanar los vacíos de la Ley de Filiación, al regular los requisitos para dar curso a la reclamación de paternidad o

maternidad y la forma en que esto se puede probar. En ninguna de estas normativas encontramos sanciones a quienes desean reconocer a sus hijos, por lo tanto, se está dando un trato desigual a los miembros de las FF.AA. que no se condice, puesto que no existe relación entre reconocer o no un hijo o el de concebirlos dentro del matrimonio con los valores militares, que como ya dijimos, se da una dicotomía, ya que la paternidad responsable es un valor militar y justamente lo que se sanciona es al padre o madre que quiere asumir su responsabilidad al reconocer a su hijo. Ciertamente, es un tema que requiere urgentemente una modificación.

2.4 Homosexualidad.

La homosexualidad es la interacción o atracción sexual, afectiva, emocional y sentimental hacia individuos del mismo sexo (American Psychological Association, 2011). Esta condición a nivel mundial ha sido vapuleada, siendo objeto de diversas discriminaciones y exclusiones – mayoritariamente- en el ámbito laboral. Sin embargo, podemos decir que la sociedad ha evolucionado –en varios países- logrando la tolerancia y respeto hacia quienes optan por una orientación sexual diversa. En Chile, si bien la homosexualidad está calando hondo en la conciencia social, generando debates y proyectos de ley, en las FF.AA. no existe el mismo sentir, más bien, sigue siendo un tema tabú, donde el ingreso de personas homosexuales es impensado e incluso, se considera inmoral y atentatorio a su imagen.

En las FF.AA. chilenas no existen normas que prohíban a los homosexuales ingresar a sus filas, pero en la práctica se ha expulsado a personal por su condición sexual y también altos mandos de estas instituciones no han ocultado su opinión respecto de la inconveniencia del ingreso de homosexuales. Es así como, el ex general del Ejército Gonzalo Santelices, manifestó que “no es posible tener entre sus filas personal que no tenga una conducta moral adecuada como es el caso de la homosexualidad”. Reitera que la conducta homosexual no es propia de la naturaleza del hombre y agrega que “es una desviación personal que lleva supuestamente a un individuo a creer que a través de ella logra de alguna forma la felicidad como fin y, como tal, está en contra de la comunidad que para este caso es la Fuerza Armada, es una demostración más que son incompatibles el hecho de ser homosexual y pertenecer a las FF.AA.”. Califica la homosexualidad como “una enfermedad” y como tal “en un Ejército no puede haber gente enferma, dado que en el actuar propio de la profesión las exigencias de ella, implica ser sano físicamente” (Santelices, 2004: pp. 31-47).

El ex comandante en jefe de la Armada, Miguel Ángel Vergara, en entrevista al diario El Mercurio de Valparaíso, el día 31 de octubre de 2007, señaló: “permitir el ingreso de quienes reclaman un supuesto derecho a conductas homosexuales, no sólo inflige una injusticia a la inmensa mayoría de los uniformados, sino que es una amenaza a su disciplina y eficiencia (...) una persona incapaz de controlar sus desviadas conductas sexuales, mal podría ser garantía de autocontrol en situación donde está en juego la propia vida (...) tampoco es válido el argumento de separar las conductas del ámbito privado de las del ámbito profesional, pues la persona es una e integral. Se es moral las 24 horas o simplemente se es inmoral” (Centro de Derechos Humanos, 2008: p. 441).

En vista de lo expuesto, se violenta el Derecho de igualdad ante la ley y el Derecho a la libertad de trabajo y su protección, consagrado en el artículo 19, N° 16.- “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

La palabra discriminación es la que mejor puede definir la situación de las personas homosexuales al interior de las FF.AA. ya que son excluidos de las filas militares porque no se les considera varoniles y morales para ocupar cualquier cargo, a pesar del mandato constitucional a no discriminar si no es en base a la capacidad o idoneidad, puesto que se les discrimina en razón de su condición sexual. Si tienen conocimiento a priori de su condición, prefieren marginarlo y no permitir el ingreso al cuerpo armado, no porque sea incompetente y no tenga las capacidades físicas e intelectuales, sino porque existe temor de que su imagen se degrade y por ende, puedan ser objetos de burlas perdiendo así el respeto y autoridad que deben tener frente al colectivo social. Es un tema que está lejos de ser zanjado en nuestro país, empero, creemos necesario que se abra un debate en torno a este tema en las FF.AA. y se alcance la igualdad de oportunidades entre heterosexuales y homosexuales.

2.5 VIH/SIDA.

A nivel internacional, la epidemia de VIH/SIDA genera múltiples situaciones de inequidad, estigma y discriminación, frente a esta problemática nuestras FF.AA. no están exentas

de ser fuente de las mismas. Es así, que en junio de 2001, un ex funcionario de la FACH se dirigió al hospital de la institución con el fin de chequearse una tendinitis, ahí se le practicó, sin su consentimiento, el Test de Elisa (examen destinado a detectar la presencia de VIH). El resultado del test fue positivo y, como consecuencia de su diagnóstico, en agosto del año 2002, la FACH decidió darlo de baja, aduciendo como causal de retiro, la inutilidad de segunda clase, correspondiente a lo que se señala en el Artículo 67 b), de la LOC N° 18.948.- “Será la que, además de imposibilitar la continuación en el servicio, deje al individuo en inferioridad fisiológica para ganarse el sustento en ocupaciones privadas”, es decir, considera el VIH como una enfermedad de carácter invalidante. La situación particular del señor Alex Cea Segura se propagó por toda la institución, violando con ello la confidencialidad del examen (Centro de Derechos Humanos, 2011).

Pareciera que la norma va en contra de toda lógica, pues, si bien el VIH es una patología que requiere de cuidados, no por ello podemos decir que la persona que lo padece queda inhabilitada y por ende, debe estar postrada en una cama, sin poder realizar sus actividades de manera normal -eso es ignorancia-, por el contrario, su calidad de vida puede ser normal sometiéndose a un adecuado tratamiento. Observamos que la aplicación de esta norma se contrapone con el artículo 19, N° 2 y N° 16 de la CPR. ya que discrimina gravemente, al considerar como una condición invalidante su enfermedad y sin tomar en consideración sus aptitudes técnicas, capacidad y responsabilidad al momento de desempeñar sus funciones, que ciertamente son más importantes para la Defensa Nacional.

2.6 Religión.

La religión es un conjunto de creencias o dogmas acerca de la divinidad, de sentimientos de veneración y temor hacia ella, de normas morales para la conducta individual y social y de prácticas rituales, principalmente la oración y el sacrificio para darle culto (RAE, 2011).

Claramente la historia nos asevera que por influencias españolas, la religión que adoptó nuestro país luego de obtener la independencia fue la religión Católica Apostólica Romana, pero con el devenir del tiempo y luego de la dictación de la CPR. de 1925 se estableció la separación definitiva entre iglesia y Estado. En la actualidad y estando vigente la CPR. de 1980, se consagra en el artículo 19 N° 6.- La libertad de culto.

Con esto se manifiesta que en nuestro país las creencias y las religiones se pueden profesar de manera libre mientras se cumplan los requisitos que establece nuestra Carta Fundamental. Asimismo, la LOC N° 19.638, refuerza lo prescrito por la norma del 19 N° 6 CPR. en cuanto regula el ejercicio del derecho. Si bien en la actualidad ha sido resuelta paulatinamente la circunstancia de profesar algún credo dentro de las instituciones militares, no es del todo pacífico el tema, y a nuestro parecer siguen existiendo convergencias.

Desde el año 1911 en nuestro país empezó a regir la Ley N° 2.463, la cual creó dentro de la FF.AA. la Vicaría Castrense, órgano Católico a cargo de congregar a los fieles de las tropas militares, llevando para ello la asistencia religiosa a todos los funcionarios, sin embargo, a pesar de los esfuerzos, este hecho resultaba discriminatorio, puesto que se consideraba sólo a la gente de fe Católica, excluyendo a las demás religiones, entre estas las cristianas protestantes.

A medida que transcurrieron los años la normativa se mantuvo vigente, dictándose incluso normas que permitían a nuestro país mantener una libertad religiosa incluyente y parsimoniosa. Pero el tema continuó siendo discriminatorio para los funcionarios de la FF.AA. ya que si bien, en la vida íntima mantenían sus creencias, no la podían exponer, ni mucho menos manifestar de manera abierta al interior de los recintos militares cuando ésta era opuesta a la fe Católica.

Esta tendencia cambió por un suceso ocurrido en la FACH (en la base aérea del norte). En el año 2002 un pequeño grupo de uniformados evangélicos, se reunían en la casa de uno de ellos a leer la Biblia y practicar la oración, empero, el Comandante de aquella unidad al enterarse de esta situación prohibió las reuniones y realizó una serie de intervenciones a hogares y comunicaciones de las personas involucradas en el hecho. La noticia fue conocida por una organización internacional que agrupa a protestantes de todo el mundo (GEDEON INTERNATIONAL), dicha organización manifestó su malestar a las más altas autoridades de la república, calificando de ilegal la acción llevada a cabo por el Comandante.

Como consecuencia de la situación ya descrita, se dicta la OTEP, Orden Técnica Específica del Personal, N° IV-E-06-2002 de la FACH –hoy en día derogada- (Díaz, 2006: p. 104). La cual regulaba entre sus puntos más relevantes los siguientes: “A contar de esta fecha, los Comandantes de Unidades brindarán las facilidades pertinentes para que el personal que profesa la Fe Cristiana Evangélica y sus simpatizantes, expresen y ejerzan su fe a través de reuniones de oración, celebrar sus ritos y de asistencia espiritual al Personal de la Fuerza Aérea, civil y uniformado, que profese ese credo. Para materialización del punto anterior, todas las

actividades deberán ser debidamente coordinadas con las respectivas Jefaturas y de tal forma que no interfieran en las actividades propias del servicio y a través del respectivo delegado del Ministerio de Aviaadores Cristianos Evangélicos “MACE” (ex IGEFACH) que será designado por el Sr. Comandante del Comando de Personal”.

Para culminar con este tema, en el año 2008, bajo el gobierno de la Presidenta Bachelet, se dictó el Reglamento N° 155, denominado, “Reglamento de Asistencia Religiosa en establecimientos de las Fuerzas Armadas y de las de Orden y Seguridad Pública”, que vino a unificar la libertad de culto dentro de las FF.AA. y de orden público, buscando quebrantar la desigualdad existente al interior de las tropas armadas en cuanto al libre ejercicio de su derecho.

A pesar de los constantes esfuerzos para poder ejercer libre y efectivamente este derecho al interior de los recintos armados, siguen existiendo normas contradictorias a este reglamento, puesto que como se analizó en la ordenanza naval, en el artículo 165 en concordancia con el 178, inciso 2° y 586, inciso 2°, se exige para ser un buen marino ser primeramente un buen cristiano, por lo tanto, quien aspire a serlo debe profesar una religión, pero no cualquiera, sino que una creencia religiosa cristiana. Empero, ¿Qué sucede con las restantes religiones como la judía y la musulmana?

Claramente quienes profesen están religiones no serán considerados como buenos militares, ya que se oponen a uno de los requisitos fundamentales para ser un buen soldado, cual es, ser cristianos, como consecuencia de aquello, no podrían profesar libremente su fe religiosa en la respectiva institución, contraviniéndose así la libertad de culto.

2.7 Asuntos Judiciales.

Si bien el acceso a la justicia ordinaria es pública, veremos que para los funcionarios de las FF.AA. el ingreso a ella –en ciertas circunstancias- puede ser perjudicial para su vida uniformada o en otros casos, será la única manera de subsanar un perjuicio o daño provocado al interior de las instituciones armadas.

2.7.1 Debido Proceso.

El debido proceso es aquel que se sustancia de acuerdo a su estructura lógica, vinculando al juez natural y a dos partes litigantes enfrentadas entre sí, que ejercen su derecho de defensa colocadas en un pie de absoluta igualdad jurídica, y concluye en una sentencia que, fundada en

derecho, satisface una pretensión poniendo fin al conflicto que le dio origen en un tiempo razonable (Zinny, Jorge Horacio, 2008: p. 14).

Lamentablemente esta garantía constitucional consagrada en nuestra CPR. en el artículo 19 N° 3, no se respeta cabalmente, puesto que en variadas ocasiones se realizan discriminaciones legales arbitrarias a los funcionarios de las FF.AA.

La razón de nuestra postura radica en un hecho ocurrido en el año 2002 cuando el entonces suboficial de la Armada, cuyas iniciales son R.T.P. –por razones personales y judiciales el afectado no será identificado, puesto que la causa aún se encuentra en curso en los tribunales superiores de justicia- fue desvinculado de la institución, luego que él acudiera a los tribunales de justicia demandando negligencia médica por el fallecimiento de su mujer en el hospital naval Almirante Nef. ante este hecho, funcionarios de más alto rango lo amedrentaron para que cesara en su acción, porque de lo contrario se le daría de baja –R.T.P. llevaba 30 años de servicio, por lo tanto, estaba a puertas de ascender al grado de suboficial mayor-, sin embargo, como R.T.P. no desistió de su demanda, a fines del año 2002 se le entregó la carta que le informaba que sería dado de baja y por lo tanto, no ascendería por haber cometido una falta leve, la cual consistía en haber extraviado su TNI (Tarjeta de identificación naval), esta situación fue considerada como argumento suficiente para determinar que dicho uniformado no estaba capacitado para seguir siendo parte de sus filas.

Con la situación descrita se refleja que la garantía del debido proceso consagrada en la CPR. no se les confiere a todos los habitantes de la república, ya que si un uniformado decide recurrir a la justicia ordinaria corre el riesgo de perder su fuente laboral, hecho que los tribunales de DD.HH. consideran una conducta repudiable y que también debería serlo para nosotros como sociedad.

2.7.2 La mujer y su vida privada.

La incorporación de la mujer en el mundo laboral ha estado acompañada de profundas desigualdades. En las FF.AA. no es distinta la historia, no obstante, estar superado el debate de la inclusión femenina en las filas militares, el trato que se les da es diferenciado, discriminatorio y en ocasiones atentario a su vida privada. Muestra de lo anterior, es que a 30 años de la primera generación femenina que ingresó a las FF.AA. hoy sólo cuatro mujeres son coronelas. Largo del pelo, uñas y maquillaje son parte de las exigencias. Prohibición del uso de uniforme si se está

embarazada o renunciar a la carrera si se casan con otro militar, son algunas de las "odiosas diferencias" (Cambio 21, 2011a).

Un caso muy polémico se dio en el Ejército, los hechos se remontan a noviembre del año 2007 cuando la entonces subteniente Marisol Vargas denunció al capitán Sergio Valenzuela, luego de que su computadora personal fuera intervenida maliciosamente por él, publicando fotografías íntimas de la misma con su novio. Ante tal suceso el Ejército decidió dar de baja a la subteniente debido a las escandalosas fotografías, mientras que el novio de la mujer, también militar, fue trasladado inmediatamente a la ciudad de Porvenir, en la zona más austral del país. Ambos –que estaban pronto a contraer matrimonio- fueron sancionados, después de la sanción un informe médico determinó, misteriosamente, que la joven de excelente presencia y contextura, sufría de bulimia, y que no podía mantener sus funciones militares. Por otra parte, el actor de estos hechos, que violó su privacidad, quebró contraseñas, revisó las fotografías íntimas de la mujer y las reenvió por correo electrónico, no recibió sanción (Cambio 21, 2011b). En agosto de 2011, el Segundo Juzgado Militar dictó condenas contra los 3 uniformados implicados en el caso, donde se sancionó al capitán Sergio Valenzuela Cruz a 52 días de presidio nocturno, al también capitán Sebastián Campos Bustos a 300 días de reclusión condicional, y a la teniente Viviana Cartagena Docmac a 60 días de reclusión condicional, todos por delitos informáticos de transgresión de la intimidad y privacidad (La Nación, 2011).

Otro caso controversial fue el de Jessica Alarcón Llauca, piloto de helicópteros de la FACH. luego de que esta institución la pusiera en la lista de retiro para el año 2011 por un incidente ocurrido en Puerto Príncipe, lugar donde se encontraba ejerciendo misiones de paz. La razón de la decisión fue por haber “fraternizado” con otro oficial que también participaba en misiones de paz en ese país, de acuerdo al escrito los hechos ocurrieron el 30 de enero del 2010 cuando la subteniente Alarcón fue sorprendida "sentada en el catre de campaña, al interior de un contenedor cerrado por fuera, recinto asignado para el descanso del cabo primero Pablo González Rozas, quien se encontraba de pie y con el torso desnudo" (La Nación, 2010).

Con los hechos descritos vemos notoriamente como el Derecho de igualdad y a la vida privada son letra muerta al interior de las FF.AA. la razón de este planteamiento se debe al hecho de que no se aplica la igualdad que propugna nuestra carta fundamental en el inciso 1º, parte final, del artículo 19.- “Hombres y mujeres son iguales ante la ley”, en el primer caso descrito, quedó de manifiesto que a la mujer -aun cuando fue a ella a quien se le vulneró su privacidad- se

le trató de forma desigual sancionándola y excluyéndola de sus labores e institución, sufriendo por tanto, un trato indigno, al contrario, de lo que sucedió con el oficial que sustrajo y difundió las fotos, ya que el Ejército no aplicó sanción alguna. Es más, en el artículo 1° de la CPR. se declara que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, por consiguiente, los tratos diferenciados no son habidos. Además, en ambos casos, se transgrede el Derecho a la vida privada, puesto que, las mujeres han sido sancionadas por hechos ajenos a su vida profesional, que no obstaculizan sus labores, capacidad y desempeño, entendiéndose por otro lado, que la vida privada es aquella esfera en la que el sujeto desarrolla en forma libre, sin control ni vigilancia, todas sus potencialidades y capacidades rechazando toda intromisión no consentida en ella (Guevara y Labra, 2004: p. 14). Es imperante que a las mujeres se les dé un trato digno y con igualdad de oportunidades en las FF.AA. chilenas, no siendo menoscabadas por el género masculino.

3. Paradoja. ¿Es congruente que los miembros de las Fuerzas Armadas vean violentados sus derechos fundamentales, siendo que la función principal de dichas instituciones es la defensa y protección de los derechos de todos los ciudadanos?

Teniendo en cuenta el análisis minucioso que hemos llevado a cabo de las diversas normas, tanto de carácter internacional, constitucional y legislativo, insistimos en la inconcordancia entre las normas imperantes en nuestro país respecto a los funcionarios de las FF.AA. que en la actualidad, y pensando en los tiempos de paz en que se encuentra el país, los uniformados son trabajadores como cualquier otro, y muchos de los que deciden ingresar a las filas armadas, más que un espíritu de vocación encuentran en estas instituciones un futuro seguro, traducido en una fuente laboral estable, previsión de salud adecuada, entre otras cosas, lo que no es menor en un país donde el desempleo mantiene índices elevados y por lo tanto, la estabilidad laboral no es predominante, en iguales términos podríamos referirnos a la salud, donde para acceder a una atención de calidad hay que desembolsar grandes cantidades de dinero.

Ahora bien, respondiendo nuestra interrogante, ciertamente existe una incongruencia entre el deber que tiene un funcionario de las FF.AA. de brindarle protección a la totalidad de la nación, de velar por su bienestar y proteger los derechos inherentes de todo ser humano, con el hecho de que en sus propias instituciones son menoscabados y violentados gravemente sus derechos fundamentales. Aseveramos esto, porque las normas que los rigen no los resguardan

completamente; nos jactamos de ir evolucionando jurídicamente en todos los aspectos de DD.HH. y si bien es cierto, han existido diversas reformas legales para proteger los derechos de los seres humanos, existen aún varios cuerpos normativos que niegan la posibilidad a un grupo determinado de personas de ejercer con libertad sus creencias, sus estilos de vidas, sus preferencias sexuales, ámbitos ligados estrictamente a su vida privada.

No podemos estar ajenos a esta realidad, no se trata de personas diversas o con capacidades sobrevaloradas que se alejen del ser humano corriente, son asimiles en dignidad y derecho respecto al resto de los habitantes de la república, por consiguiente, estas instituciones que están a cargo de la protección de los derechos fundamentales y/o defensa nacional, debieran ser las primeras en evolucionar jurídicamente, sin menoscabar a sus funcionarios ni discriminarlos bajo ningún punto de vista, es por ello que propondremos reformas a estos estatutos, que claramente merman la concordancia jurídica.

CAPÍTULO III

POSIBLES SOLUCIONES Y REFORMAS A LOS ESTATUTOS QUE REGULAN LAS FF.AA

Según lo señalamos en los capítulos anteriores, la discriminación a los funcionarios de las FF.AA. es manifiesta, de ahí que las intervenciones parlamentarias se han orientado a reformar las normas que van contra el propio ordenamiento jurídico, pero el trabajo ha sido un tanto infructuoso. Es por esta razón que el último capítulo está dirigido a proponer soluciones a lo que no se ha tratado o a aquello que atenta con la concordancia del Derecho Nacional -en cuanto a la regulación de la situación de los funcionarios de las FF.AA. dentro de cada institución-, y a su vez analizar de manera escueta las normas que se están planteando dentro del Congreso, todo esto, con la finalidad de corregir problemáticas que fueron analizadas a lo largo de nuestro de trabajo.

1. Reformas Legales.

1.1 Propuestas por el Poder Legislativo.

1.1.1 Hijos no matrimoniales.

Este tema ya ha sido objeto de discusión dentro del ámbito legislativo, puesto que responde a la necesidad de plasmar un cambio en la normativa de las FF.AA. y así, armonizarlas con nuestro ordenamiento jurídico vigente y por sobretodo, con los DD.HH. garantizados por la CPR. El 22 de diciembre de 2008, el senador Pedro Muñoz Aburto presentó un proyecto de ley, con el objeto de impedir que los antecedentes referidos a los hijos del personal de las FF.AA. y de Orden y Seguridad, constituyan una condición determinante en su carrera profesional, de esta manera, se propone legislar de la siguiente manera:

Artículo 1º.- Incorpórese, en el Título IV de la Ley 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, el siguiente artículo 60 bis.

“Artículo 60 bis.- Los antecedentes del personal de las Fuerzas Armadas referido a sus hijos y, especialmente, a la circunstancia de haber sido concebidos o no en el matrimonio, no constituirá condición de ingreso, ascenso o término de su carrera profesional ni podrá ser considerada, en modo alguno, en el proceso de calificaciones” (Cámara de Diputados de Chile, 2008).

1.1.2 Homosexualidad.

Al igual que la materia anterior, hoy en el Congreso Nacional se está tramitando un proyecto de ley propuesto por el Senador Alejandro Navarro Brain, cuya finalidad es acabar definitivamente con las discriminaciones arbitrarias en el ingreso y permanencia en las FF.AA. especialmente, con aquellas referidas a la homosexualidad. Lo que se pretende es que la condición sexual no sea determinante al momento de seleccionar al personal y mucho menos una razón para desligarlo de las filas militares, logrando el completo respeto al derecho de igualdad consagrado en el artículo 19 de la CPR. De esa manera el proyecto aspira a modificar el Título I, incorporando un nuevo inciso, de modo que no exista ningún vacío legal respecto al tema.

Artículo 1: Agréguese al artículo 14 de la Ley 18.948 Orgánica de las Fuerzas Armadas, el inciso segundo siguiente: “En el proceso de selección de postulantes a las escuelas matrices de las fuerzas armadas no se atenderá a ninguna condición de raza, sexo, religión, condición socioeconómica u orientación sexual de los mismos que obste el ingreso a las mencionadas escuelas. Asimismo, ninguna de las condiciones mencionadas constituirá impedimento a la permanencia del personal activo en la institución que corresponda” (Cámara de Diputados de Chile, 2011b).

1.2 Propuestas por los autores.

1.2.1 Matrimonio

Al tenor de lo tratado en el capítulo anterior, la no concordancia en los reglamentos y normativas militares con la regulación del *ius connubii*, nos lleva a resolver la incoherencia legislativa a través de la reforma de aquellas normas de rango jerárquico inferior, haciendo prevalecer las de carácter constitucional o legal.

Es por ello que en atención a lo analizado, consideramos la urgencia de reformar en su totalidad el artículo 258 del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, según la siguiente propuesta:

“Artículo 258.- Todo funcionario que desee contraer matrimonio deberá atender a la normativa vigente al momento de su celebración, cumpliendo con los requisitos que prescribe la actual Ley de Matrimonio Civil, sin mediar para ello autorización alguna. De todas formas se debe informar inmediatamente a su superior jerárquico el cambio de Estado Civil.

Aquel que sienta vulnerado su derecho a contraer matrimonio deberá informar a sus superiores, los cuales deberán tomar todas las providencias para restaurar el imperio de este derecho.

Si aun llevándose a cabo lo dispuesto en el inciso anterior no se respetara lo prescrito, podrá dirigir su acción directamente ante los Tribunales de Familia para que el juez adopte las providencias necesarias para el restablecimiento de este derecho”.

2. Creación de Normas que regulen materias no legisladas.

Al no existir normas que regulen de una u otra manera una materia determinada, la lógica jurídica nos lleva a concluir que irremediablemente debemos adherir a la idea de crear una nueva normativa que zanje situaciones que en la realidad social existen, pero en la normativa que regula a las FF.AA. aún no, y este es el caso de los dos temas que a continuación se analizarán.

2.1 Convivencia

Guiándonos por lo ya analizado, dijimos que frente a la creciente realidad del concubinato se presentó un proyecto de ley denominado “Acuerdo de vida en común”, es por ello, que también se hace necesario regular este tema dentro de las FF.AA. para que quién opte por esta forma de vida familiar no sea objeto de sanciones y castigos injustificados.

Nuestra propuesta va dirigida a la creación de un nuevo artículo en el Estatuto del Personal de las FF.AA. legislándose de la siguiente manera:

Artículo 1: Incorpórese, en el Título III del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, el siguiente artículo 258 bis.

“Artículo 258 bis.- Al no ser el matrimonio la única forma de vida familiar, se confiere a todo funcionario la posibilidad de optar por la convivencia con su pareja afectiva, sin que ello importe sanción alguna.

Cualquier persona involucrada que pertenezca a estas instituciones que perturbe el legítimo derecho de las personas a relacionarse en su vida privada de la manera que opten libremente, será sancionada con una falta grave según lo prescrito en las normas pertinentes”.

2.2 VIH/SIDA

Pandemia. Así en la actualidad se encuentra catalogada esta enfermedad por la OMS, pero de ninguna manera -como se revisó anteriormente- una enfermedad invalidante, que imposibilite a un individuo para desenvolverse de manera plena y normal dentro de sus funciones habituales.

Por tanto, la tarea en estos momentos es tratar de normar esta materia, resguardándose los derechos de aquellos funcionarios de las FF.AA. que padezcan esta nefasta enfermedad, velando siempre por la igualdad propiciada por nuestra CPR.

Proponemos un proyecto de ley que regule los casos de VIH positivos dentro de las FF.AA. nacionales. Transcribiéndose de la siguiente manera:

Artículo 1: Incorpórese, en el Título II de la Ley 18.948 Orgánica de las Fuerzas Armadas, el artículo 9 bis:

“Artículo 9 bis.- Para postular a las escuelas matrices, no se podrá exigir por las autoridades de la rama pertinente, ningún análisis médico que intente desentrañar alguna enfermedad venérea, indicada así por la Organización Mundial de la Salud, dando especial énfasis al VIH/SIDA.

Aquel postulante que manifieste de manera libre que posee la enfermedad del VIH/SIDA, no se le podrá denegar de manera alguna el acceso a las escuelas antes nombradas, siempre que el paciente demuestre a través de certificados médicos que lleva a cabo el tratamiento indicado por el profesional que lo atiende.

A ningún funcionario que se encuentre activo dentro de su institución, se le podrá obligar de manera alguna a realizarse el examen que busca diagnosticar el padecimiento del VIH/SIDA, esto siguiendo la normativa vigente del Ministerio de Salud, donde se prescribe que este examen se debe realizar de manera voluntaria por el paciente.

Ningún funcionario podrá ser dado de baja por diagnosticársele VIH/SIDA, atribuyéndole una invalidez para desarrollar sus actividades cotidianas.

Cualquier persona que vea perturbado los derechos que se confiere en esta ley podrá acudir a los tribunales ordinarios exigiendo el restablecimiento en sus funciones o el pago de una indemnización que se podrá deducir por daño emergente, lucro cesante y daño moral”.

CONCLUSIONES

El principio de igualdad consagrado en constituciones y tratados internacionales, señala el igual tratamiento que deben tener las personas que están en igualdad de condición por parte de los órganos del Estado y de las autoridades, y a su vez establece que quienes están en una posición desigual deben ser tratados desigualmente.

Observamos que las FF.AA. tienen como misión primordial resguardar los derechos de todos los habitantes de la república, por ende, deberían ser las primeras en aplicar y respetar el principio de igualdad consagrado en la Constitución.

Llegamos, a través de un examen crítico de los cuerpos normativos de las FF.AA. a la conclusión de que existen situaciones derechamente vulneratorias de los derechos esenciales de sus integrantes uniformados, constituyendo discriminaciones arbitrarias, tanto de carácter legal como reglamentarias.

Pues bien, teniendo en cuenta esto, afirmamos que los funcionarios que pertenecen a las instituciones castrenses, son tratados jurídicamente de una manera desigual, ya que las normas que los rigen -frente a ciertas situaciones del ámbito privado- establecen requisitos adicionales o diferentes de los que prescriben las normas generales aplicables al resto de los habitantes de la nación, provocando así una discriminación arbitraria, y junto con ello, violentando gravemente los DD.HH. en los cuales se fundamenta la dignidad de todo ser humano. Es por ello que consideramos ilógico que aquellos que tienen el deber de respetar y proteger los DD.HH. garantizados por la Constitución y por los tratados internacionales ratificados por Chile, sean objeto al interior de sus instituciones de vulneraciones y/o transgresiones.

Como conclusión, creemos que es imprescindible realizar reformas y cambios legislativos a sus normativas para así armonizarlas con nuestro derecho nacional, y de ese modo, terminar con la vergonzosa vulneración a los DD.HH. de los miembros de las instituciones castrenses.

BIBLIOGRAFÍA

A) Libros:

- Atria, Fernando, (1994): *El Concepto Constitucional de Igualdad*, Biblioteca Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
- Bobbio, Norberto, (1993): *Equaglianza y Libertá*, Enciclopedia del Novecento, Italia (Traducción de Pedro Aragón Rincón).
- Burgoa Orihuela, Ignacio (1982): *Las Garantías Individuales*, 16°. Ed. Porrúa, México.
- Centro de Derechos Humanos (2008): *Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2008. Derecho de Minorías Sexuales*. Universidad Diego Portales, Chile.
- Colombo Campbell, Juan (2003): *El debido Proceso Constitucional*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.
- Díaz Revorio, Francisco Javier, (1997): *Valores superiores e interpretación constitucional*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid.
- Díaz, Lina (2006): *Fuerzas Armadas, Moral y Religión. El caso chileno*, Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- Guevara, Fabiola y Labra, Cynthia (2004): *Derecho a la Vida Privada y la Libertad de Información. Coexistencia de Ambos Derechos bajo la Vigencia de la Constitución de 1980 y su Implicancia en la Investigación Periodística*, Universidad Católica de Temuco, Chile.
- Hohfeld, W.N, (1913): *Conceptos Jurídicos Fundamentales*, 2° Ed. Española, México, 1990 (Traducción de Genaro R. Garrió).
- Ministerio de Defensa Nacional de Chile (2010): *Libro de la Defensa Nacional de Chile*, Parte V. Los medios de la Defensa Nacional, Ministerio de Defensa, Chile.
- Nogueira Alcalá, Humberto (2006): *El Derecho a la igualdad ante la ley, la No Discriminación y Acciones positivas*, AFDUDC, Chile.
- Reyes, Venustiano (2003): *El Principio Jurídico de Igualdad*, Anuario del departamento de derecho de la universidad iberoamericana, México.
- Santelices, Gonzalo (2004). *Homosexualidad y Fuerzas Armadas*. Memorial del Ejército de Chile. N° 473, Agosto.

- Sen, Amartya (1973): *La Desigualdad Económica*, Crítica, Barcelona, 1979. (traducción de Isabel Verdeja).
- Zuñiga Latorre, Arturo (1951): *Recurso de Inaplicabilidad*, Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales, 1-2 Tomo N° 48, Editorial Jurídica de Chile, Chile.

B) Documentos Electrónicos:

- American Psychological Association (2011): “Homosexualidad”. Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual.aspx>. Fecha de última consulta: 9 de Noviembre de 2011.
- Armada de Chile (2009): Doctrina Marítima: El Poder Marítimo Nacional, Disponible en: http://www.armada.cl/doctrina-maritima-nacional/prontus_armada/2009-10-0/181103.html. Fecha última consulta: 18 de Junio de 2011.
- Cámara de Diputados de Chile (2005): Proyecto de Ley sobre Discriminación”. Disponible en: http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=4207&prmBL=3815-07. Fecha última consulta: 10 de Noviembre de 2011.
- Cámara de Diputados de Chile (2008): “Proyecto de Ley Antecedentes de hijos del personal de las FF.AA no constituyan antecedentes para su carrera profesional”. Disponible en: http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=6702&prmBL=6314-02. Fecha última consulta: 14 de Octubre de 2011.
- Cámara de Diputados de Chile (2011a): “Proyecto de Ley Acuerdo de Vida en Común”. Disponible en: http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=7417&prmBL=7011-07. Fecha de última consulta: 15 de Agosto de 2011.
- Cámara de Diputados de Chile (2011b): Proyecto de Ley Prohibición de Discriminaciones Arbitrarias en el ingreso y permanencia en las FF.AA”. Disponible en: http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=8034&prmBL=7638-02. Fecha de última consulta: 14 de Octubre de 2011.
- Cambio 21 (2011a): “Larga discriminación de la mujer en las Fuerzas Armadas”. Disponible en: <http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20101203/pags/20101203165449.html>. Fecha de última consulta: 26 de Septiembre de 2011.

- Cambio 21 (2011b): “¿Machismo en las Fuerzas Armadas?”. <http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20101202/pags/20101202163259.html>. Fecha de última consulta: 26 de Septiembre de 2011.
- Centro de Derechos Humanos (2011): Casos: “Discriminación por VIH en las Fuerzas Armadas”. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/discriminacion-por-vih-en-carabineros-de-chile/>. Fecha de última consulta: 15 de Agosto de 2011.
- Ejército de Chile (2011): “Misión y Ejes de acción del Ejército”. Disponible en: <http://www.ejercito.cl/saludo-mision-y-vision.php>. Fecha última consulta: 22 de Junio de 2011.
- Fuerza Aérea de Chile (2011): “Misión de la Fuerza Aérea”. Disponible en: <http://www.fach.cl/mision.htm>. Fecha última consulta: 22 de Junio de 2011.
- La Nación (2010): “Mujer piloto presentó recurso contra la FACH”. Disponible en: <http://www.lanacion.cl/mujer-piloto-presento-recurso-contr-la-fach/noticias/2010-12-02/231626.html>. Fecha de última consulta: 26 de Septiembre de 2011.
- La Nación (2011): “Condenas en casos fotos hot de la subteniente Vargas”. Disponible en: <http://www.lanacion.cl/condenas-en-caso-fotos-hot-de-la-subteniente-vargas/noticias/2011-08-11/125524.html>. Fecha de última consulta: 26 de Septiembre de 2011.
- RAE. (2011): “Religión”. Disponible en: <http://buscon.rae.es/draeI/SrvltGUIBusUsual?LEMA=religi%C3%B3n>. Fecha de última consulta: 10 de Noviembre de 2011.
- Zinny, Jorge Horacio (2008): “El concepto del Debido Proceso”. Disponible en: http://egacal.e-ducativa.com/upload/2008_ZinnyJorge.pdf. Fecha de última consulta: 10 de Noviembre de 2011.

C) Textos Normativos:

- Código Civil de Chile.
- Código del Trabajo.
- Constitución Política de la República de Chile.
- Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, 1969.
- Directivas de la Dirección General del Personal de la Armada 9-31/3-003/D-1. Actualizada al 7 de Enero de 2010.
- Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. D.F.L. N° 1.
- Ley de Matrimonio Civil. N° 19.947.

- Ley de Filiación. N° 19.585, de 1998.
- Ley N° 20.030, de 2005.
- Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. N° 18.948.
- Ley Orgánica Constitucional, N° 19.638, que establece la Libertad de Culto.
- Orden de Comando en Jefe. B/O (R) N° 46 de 2003. Ejército de Chile.
- Orden Técnica Específica del Personal (OTEP) N° IV-E-06-2002 de la FACH.
- Ordenanza de la Armada de 1988.
- Ordenanza del Ejército de 2006.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Reglamento de Asistencia Religiosa en Establecimientos de las Fuerzas Armadas y de las de Orden y Seguridad Pública. N° 155 de 2008.
- Reglamento de Disciplina de la Armada. Decreto Supremo N° 1.232, de 1986.
- Reglamento de Disciplina para las FF.AA. Decreto N° 1.445, de 1951.

D) Jurisprudencia:

- Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (1993), Rol N° 486-93, considerandos 1 y 2, confirmada por Sentencia de la Corte Suprema de Justicia (1993), Rol N° 621.