



# 3

## **El derecho a la no discriminación arbitraria en el Derecho Chileno**

**Rosales Rigol, Cecilia**

Magíster en Derecho Público con mención en Derecho Constitucional  
Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Chile.

Correspondencia Cecilia Rosales Rigol **e-mail: [crosales@uc.cl](mailto:crosales@uc.cl)**

# The right to not be arbitrarily discriminated in the Chilean Legal System

## RESUMEN

El presente trabajo analiza distintos estatutos legales antidiscriminatorios a la luz de la Constitución. El derecho a la no discriminación arbitraria ha experimentado un proceso de reforzamiento legislativo en Chile, contando hoy, con al menos tres mecanismos procesales para asegurar su tutela, además de la acción de protección de rango constitucional.

El objetivo es revisar los aspectos fundamentales de la regulación del derecho a la no discriminación arbitraria, con el fin de advertir las diferencias e intentar ordenar el contenido de tales regulaciones. Se examina, la jurisprudencia de los tribunales en la materia, en especial, aquella de interés para Carabineros de Chile, con el fin de conocer los parámetros que garanticen su adecuado respeto y protección.

## PALABRAS CLAVE

Derecho a la no discriminación, prohibición de diferencias arbitrarias, legislación antidiscriminación, discriminaciones positivas.

## ABSTRACT

This paper analyses different anti-discrimination statutes in the light of the Constitution. The right to arbitrary non-discrimination has undergone a process of legislative reinforcement, with today at least three procedural mechanisms to ensure its protection, in addition to the action of constitutional protection. The aim is to review the fundamental aspects of the regulation of the right to arbitrary non-discrimination, to draw attention to differences and try to sort out the content of such regulations. It examines the jurisprudence of the courts in this area, especially that of interest to the Carabineros de Chile to determine the parameters that guarantee its proper respect and protection.

## KEYWORDS

Right to non-discrimination, prohibition of arbitrary differences, anti-discrimination legislation, affirmative actions.

## INTRODUCCIÓN

La realidad de los derechos fundamentales no está exenta de problemas en su aplicación e interpretación. Según una parte de la doctrina, desde la década de los años 70 se comenzó a encomendar a los tribunales ordinarios la tutela directa de los derechos, lo que habría alterado la unidad en la interpretación jurisdiccional de los derechos fundamentales en perjuicio de los principios de certeza e igualdad del derecho. Ello se explica, dado que el recurso de casación, llamado originalmente a uniformar la interpretación, no estaría cumpliendo con tal propósito, complicándose aún más el panorama con la incorporación del Tribunal Constitucional (Bordalí, 2007).

Dicha dispersión jurisprudencial se ha ido agravando desde el momento en que la legislación consagró, además, diversos regímenes de regulación para unos mismos derechos. Probablemente, la regulación del derecho a la no discriminación arbitraria constituye el caso más paradigmático, que ejemplifica mejor estos dos fenómenos conexos descritos.

Reflejo del proceso de reforzamiento impulsado por los tratados internacionales, la no discriminación actualmente está regulada en una serie de estatutos u órdenes infra constitucionales; entre otros, la Ley N° 20.609

(conocida como Ley Zamudio), que establece medidas contra la discriminación; el Código del Trabajo; la Ley N° 20.422 en materia de inclusión social de las personas con discapacidad; y, los numerosos tratados internacionales vigentes que recogen dicho derecho, como ocurre con el Convenio N°111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo OIT: artículo 1; Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, 1960: artículo 1; Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 1965: artículo 1; Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969, de la Organización de Estados Americanos: artículos 1, 17, 23 y 24; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de Naciones Unidas, 1979: artículo 1; y Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de Naciones Unidas, 2006: artículo 2; entre otros más con carácter general, como por ejemplo, el Pacto de San José de Costa Rica; o bien, de carácter especial, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de Naciones Unidas, 1979.

Al revisar la ley en materia de discapacidad, la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) y el Código del Trabajo, y compararlas con la Constitución

Política de la República, nos encontramos con algunas particularidades. Son legislaciones que, con similares propósitos de inclusión social, definen lo que entienden por discriminación arbitraria y cuáles son los criterios o motivos de diferenciación que constituyen discriminación arbitraria, entre otras cuestiones.

A su vez, estos tres textos legales consagran acciones especiales para requerir la protección del derecho: la acción especial del artículo 57 de la Ley sobre personas con discapacidad (Ley N° 20.422), que se deduce ante el Juez de Policía Local; la acción antidiscriminación del artículo 3 de la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio), conocida por los Juzgados de Letras en lo Civil; y, el procedimiento de tutela laboral, del artículo 485 del Código del Trabajo, conocido por los Juzgados Laborales. Ello, sin perjuicio, del Recurso de Protección ante la Corte de Apelaciones del artículo 20 de la Constitución por afectación del artículo 19 N° 2.

### **METODOLOGÍA**

Al menos, hipotéticamente un mismo hecho discriminatorio podría quedar cubierto por regímenes diferenciados según la acción intentada, por lo que teniendo presente estas posibilidades, el objetivo de este trabajo es revisar los elementos y aspectos fundamentales de la regulación del derecho a la no discriminación arbitraria, con el fin no solo advertir

las diferencias, sino de intentar construir, con cierta unidad, el contenido del derecho a la no discriminación en el Derecho Chileno.

El marco de referencia serán Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) y el Código del Trabajo, por ser estatutos legales de amplio alcance, y por supuesto, la Constitución Política de la República, mientras que los tratados internacionales serán abordados sólo tangencialmente. Debido a su vastedad, es imposible cubrirlos en plenitud.

Se incluirá la jurisprudencia generada ante la acción antidiscriminatoria del procedimiento de tutela laboral y del recurso de protección, además de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. La tutela laboral será tratada en este trabajo teniendo presente que la Corte Suprema ha legitimado su uso por parte del personal a contrata de la administración pública, fundado en que no gozan de un procedimiento de reclamación específico (Sentencia de Unificación de Jurisprudencia, 2017) lo que no es correcto, dado que la acción de Protección siempre es procedente contra actos de los órganos de la Administración del Estado.

## RESULTADOS

### 1.- Elementos del derecho a la no discriminación arbitraria

El reconocimiento del derecho a la no discriminación se sustenta en el artículo 1 de la Constitución, pero en especial lo ubicamos en el artículo 19 N° 2, regla de interpretación aplicable con cualidad de general y sin excepciones a todo el ordenamiento jurídico (Fernández, 2004). Este numeral constituye la primera manifestación concreta del principio de igualdad general, como igualdad ante (o en) la ley, o sea en el contenido del Derecho. De acuerdo con la norma, la base constitucional de este derecho está dado por la prohibición de diferenciaciones.

En este sentido, su estructura difiere de aquellos derechos que constituyen propiamente libertades, en los que se protege una esfera de autonomía ante la intervención del Estado. La no discriminación, corresponde a aquella tipología denominada genéricamente igualdades. Según el profesor Aldunate (2008), su estructura no impone al Estado una obligación de actuar o no actuar, pero al hacerlo debe ser de un modo determinado: no puede establecer diferencias.

La Constitución, en su artículo 19° 2, no contiene una definición sobre qué debe entenderse por “diferenciaciones o discriminaciones

arbitrarias”. Constituye, en ese sentido, una categoría jurídica indeterminada. Dicha prohibición ha de entenderse razonablemente que no es de carácter absoluta. Se comprende que entre dos sujetos no hay identidad, solo semejanzas y diferencias comparables. En consecuencia, sólo se proscriben las diferencias o igualaciones arbitrarias, esto es, tratar diferente a los iguales o tratar igual a los diferentes. Se reconoce, por tanto, una faz negativa, en cuanto al derecho a la no discriminación arbitraria se configura como una limitación a las facultades de configuración del derecho de los órganos del Estado como también en el trato que deben dar a las personas.

Por otra, del derecho se desprende también una faz positiva, en cuanto el Estado puede establecer diferencias razonablemente justificadas, esto es, discriminaciones positivas.

La primera faz coincide con la formulación clásica del derecho que rechaza cualquier tipo de privilegio. Es una manifestación de la *Igualdad de Jure*, que fundada en la igualdad esencial del ser humano, afirma que todos son titulares de los mismos derechos, y también, de las mismas cargas o deberes.

La segunda faz corresponde a una etapa de profundización, coincidente con el constitucionalismo social,

que rechaza las desigualdades de facto y faculta al Estado a efectuar diferenciaciones para hacer posible esa *Igualdad de Jure*.

A diferencia de la Constitución, la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) y el Código del Trabajo contienen definiciones que incluyen los elementos configuradores de la discriminación.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio), y su historia fidedigna (disponible en la Historia de la ley, Informe de la Comisión de Constitución del Senado, página 719 y siguiente), para que estemos frente a una discriminación arbitraria que permita acoger la acción prevista, deben concurrir copulativamente los siguientes elementos:

- a) La existencia de una distinción, restricción o exclusión efectuada por agentes del Estado o particulares;
- b) Esta distinción debe carecer de justificación razonable, en particular cuando se funden en motivos enunciados;
- c) Y un efecto, esto es, que se cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de un derecho fundamental reconocido en la Constitución o en los Tratados Internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

La jurisprudencia, en general, ha confirmado estas exigencias. Para el profesor Muñoz (2015), la más temprana formulación de un estándar conceptual para la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio), está en la sentencia “Ortiz con Ministerio Público”, del año 2013. En ella, se precisa la obligación de revisar los hechos dentro del marco que la propia ley le entrega (diferenciación, arbitraria, perjuicio).

Con cierta similitud, el Código del Trabajo, en el inciso cuarto del artículo 2, describe también los elementos definitorios de la discriminación: una distinción, exclusión o preferencia; que esté basada en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social; y un efecto, esto es, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

#### Concepto de Discriminación:

El artículo 19 N° 2 ocupa la expresión “diferencias”. Inciso segundo: “Ni ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”.

De acuerdo con el profesor Díaz (2013), la doctrina y la jurisprudencia están contestes en cuanto a su significado. Siguiendo su sentido natural, y obvio contenido en el diccionario de la lengua española

(1. Acción y efecto de discriminar; seleccionar excluyendo, 2. Dar trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.), la historia fidedigna del precepto y las reglas de lógica, se trata de una diferenciación, distinción o exclusión en el trato.

Cabe reiterar que también comprende una igualación. Esto quedó claro en la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución: lo que se está prohibiendo es tratar en forma diferente situaciones idénticas; y tratar en la misma forma, situaciones diferentes (Silva-Bascuñan, 2006).

Tanto la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) como el Código se refieren expresamente a toda distinción, exclusión o restricción. No incluyen a las igualaciones, por lo que cabe preguntarse si se ponen en la ocurrencia de tal hipótesis. Una interpretación acorde con la Constitución debiera considerarlo. Por ejemplo, sería discriminatorio tratar por iguales a los hombres y las mujeres frente a situaciones concretas derivadas de la maternidad, como es el derecho de amamantamiento.

Cabe advertir que, en ambos textos legales, la conducta discriminadora aparece asociada a un resultado, marcando con ello una diferencia con la cláusula constitucional del N°2 del artículo 19.

Si bien no lo recoge nuestro

ordenamiento, el Derecho Internacional diferencia entre discriminaciones directas e indirectas. Se entiende que es directa aquella diferencia de trato que se funda expresamente en los motivos que se proscriben (sexo, raza, etc.) que no pueden justificarse objetivamente; y es indirecta, cuando la ley, el principio o el programa no tiene apariencia discriminatoria (es neutro), pero produce discriminación en su aplicación (Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2014).

Las discriminaciones indirectas no están tipificadas en nuestra legislación, aunque la Dirección del Trabajo ha entendido que se comprende dentro de la noción (Caamaño, 2005). Son casos típicos de discriminación indirecta, cuando se exige en los procesos de selección una estatura común para ambos sexos, aunque en la práctica solo podrá cumplirse mayoritariamente por uno de ellos (los varones), o bien la existencia de categorías profesionales feminizadas, como el trabajo a tiempo parcial, y dicha circunstancia impide acceder a algún beneficio (Caamaño, 2005).

### **La arbitrariedad o falta de justificación razonable:**

Tal como se señaló, el N°2 del artículo 19, consagra una prohibición que no es absoluta. Hay que entenderla así para que



dicha norma sea coherente con los objetivos de justicia del Poder Constituyente de 1980. Por ende, lo que se proscribe en razón de la igualdad justa son las diferencias, discriminaciones o igualaciones arbitrarias.

Según el profesor Quinzio (2004), “arbitrario” es aquello que carece de fundamento racional y que no se inspira en un propósito de justicia o de prosecución del bien común. Similar definición encontramos en el profesor Silva Bascuñán, quien agrega el carácter caprichoso del acto arbitrario (Silva-Bascuñán, 2006). Por su parte, el profesor José Luis Cea, incorpora aquello que “es desproporcionado en relación con los fines perseguidos para la consecución de un objetivo lícito y determinado” (Cea, 2012).

De acuerdo con la revisión jurisprudencial efectuada por el profesor Díaz, nuestro Tribunal Constitucional ha entendido la diferenciación arbitraria o discriminación, en los mismos términos previstos por la doctrina tradicional (Díaz, 2013). En consecuencia, la doctrina, sin discusión, y también la jurisprudencia, han identificado el núcleo central de una discriminación prohibida en la ausencia de racionalidad o razonabilidad de la diferenciación.

La Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) no

innova en nada comparativamente con el texto de la Constitución, y repite la expresión “arbitraria” replicando la fórmula de una noción de textura abierta.

En el Código del Trabajo, la arbitrariedad no es parte del concepto previsto en su artículo 2. Al igual como ocurre generalmente en el Derecho Internacional, con el vocablo “discriminación”. Esto se encuentra en el Convenio N°111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1958, que tiene el mérito de ser el primer documento internacional en definir que la discriminación alude a las diferenciaciones que están prohibidas (Shelton, 2008). No obstante, tanto la doctrina como la jurisprudencia están de acuerdo en que existirá discriminación cuando el acto incurra en arbitrariedad o es desproporcionado, condiciones expresamente previstas en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para la procedencia de la tutela de derechos fundamentales (Fuenzalida, 2012).

Sin perjuicio de lo anterior, la arbitrariedad es un elemento que tiene una especial configuración en el artículo 19 N°16 de la Constitución, cuando se trata de las relaciones laborales. De acuerdo con dicha disposición son cuatro factores de diferenciación los permitidos constitucionalmente

(capacidad, idoneidad, edad y nacionalidad establecidos por ley).

No obstante, el criterio salud, que no es un factor de diferenciación autorizado en la Constitución, puede amparar una desvinculación del funcionario según la jurisprudencia, pero siempre y cuando se vincule con los factores autorizados. Así la medida contra una funcionaria de desligarla por sucesivas licencias médicas psiquiátricas, fundada en haber excedido el plazo previsto en la ley que configura la causal de salud incompatible para el cargo, constituyó, a juicio del juez, una discriminación arbitraria porque no pudo comprobarse que esas razones psiquiátricas importaban una afectación de su idoneidad, factor de diferenciación autorizado constitucionalmente (Tutela de Derecho Fundamentales, RIT T-221-2015).

Por último, la jurisprudencia laboral ha considerado arbitraria y discriminatoria la medida de desvincular a un funcionario a contrata, que amparada en una facultad discrecional de la autoridad, simplemente se funda en que sus servicios eran innecesarios. En ese sentido, se estableció una estrecha relación entre el derecho a no ser discriminado arbitrariamente, y la fundamentación y transparencia que deben caracterizar los actos de los órganos del Estado (Sentencia, T-12-2016).

La arbitrariedad y el test de

razonabilidad y proporcionalidad

Determinar si existe una discriminación arbitraria, no siempre es una cuestión fácil. El Tribunal Constitucional ha ido resolviendo los casos difíciles mediante el uso del test de proporcionalidad.

La profesora Marisol Peña, sostiene que por mucho tiempo se entendió que la razonabilidad era el estándar para apreciar la medida de igualdad o desigualdad.

Posteriormente, se ha entendido que además debe ser objetiva, necesariamente, en función de la finalidad que la norma persigue, y tolerable para el destinatario de la misma, lo que exige aplicar el criterio de proporcionalidad (véase voto particular de la Ministra Peña, considerando 12º, de la sentencia Rol N°2231-2012, de 28 de junio de 2012, además de la sentencia Rol N°1.254 es citada como un ejemplo de esto).

Siguiendo esta sentencia (que declaró inconstitucional la gratuidad del turno judicial que deben cumplir por ley los abogados), el test de proporcionalidad exige ponderar diversos elementos (Martínez & Zúñiga, 2011): a) Si existen supuestos de hecho distintos que justifiquen constitucionalmente la diferencia de trato: La sentencia antes citada consideró un estudio comparativo entre las distintas profesiones liberales que también

cumplen una función social, y están vinculados a bienes jurídicos en algunos casos incluso más relevantes (como la vida en el caso de los médicos), y no se les exige turno gratuito como a los abogados; b) La diferenciación debe estar basada en una finalidad concreta que la justifique, y sea razonable: En el caso aludido, la imposición de la obligación de defender a personas de escasos recursos constituye un fin razonable para cumplir con el mandato constitucional de dar asistencia legal a quienes no puedan procurárselo; c) Por último, la relación entre estos factores debe estar caracterizada por la proporcionalidad, es decir, que haya correspondencia entre las situaciones de hecho y la finalidad perseguida, en tanto, relación coherente e idónea de medios al fin constitucionalmente admitido. Luego en el caso, el Tribunal ponderó que la gratuidad de la carga impuesta a los abogados se tornaba gravosa en desmedro de aquellos asuntos que el profesional había asumido voluntariamente, por lo que no aparece como un medio proporcionado ni se justifica para alcanzar el fin constitucionalmente perseguido. Como no se cumplieron dos de los tres requisitos que impone el test, se declaró inconstitucional la norma de gratuidad para el turno de abogados por infracción a la prohibición de discriminación arbitraria.

Tal como afirma el profesor Díaz

de Valdés, se exige un grado de conexión entre dicho estándar y el propósito de comparación, así la riqueza, puede ser un estándar razonable tratándose de los tributos; pero es inaceptable cuando se vincula, por ejemplo, con el derecho al voto o a la igual protección de los derechos (Díaz de Valdés, 2015).

Precisar el carácter arbitrario o no de una diferenciación, es por tanto, una cuestión que sólo puede ser resuelta en el caso concreto por el juez llamado a resolver, pues, como afirma el profesor Miguel Ángel Fernández, no es posible establecer un modelo o matriz universalmente aplicable a todos los casos (Fernández, 2004).

### **Arbitrariedad e hipótesis de justificación razonable: el caso especial de la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio)**

El inciso tercero del artículo 2 de la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio), describe una hipótesis a cuya ocurrencia no se configurará una discriminación arbitraria.

En efecto, prescribe que se considerarán razonables las discriminaciones que, aunque se funda en alguno de los criterios mencionados, se encuentran justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial, el derecho a la vida privada y a la honra, la libertad de conciencia y religiosa, la libertad de

enseñanza, la libertad de expresión, el derecho de asociación, la libertad de trabajo y el derecho a la libre actividad económica, reconocidos en el artículo 19 de la Constitución. La historia fidedigna del precepto descartó que esta disposición haya consagrado una presunción que otorgue el carácter preferente a unos derechos en detrimento de la no discriminación. Y se dejó expresa constancia que es labor del juez resolver los posibles conflictos de derechos, apreciando, en cada caso, si el denunciado hizo una diferenciación razonada amparada en el ejercicio legítimo de un derecho. En las discusiones de la Comisión Mixta, el Senador Larraín expresa que se eliminó la palabra “siempre” para evitar que se estimara como una presunción de derecho, de modo que los jueces podrán hacer su labor, jerarquizando en cada caso, según sus circunstancias (véase Historia de la Ley, pág. 1.131 y siguientes).

De acuerdo con esta Ley, además se considerarán razonables las discriminaciones que se encuentran justificadas en el ejercicio legítimo de cualquier otro derecho fundamental reconocido en la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. También será razonable la discriminación que se funde “en otra causa constitucionalmente legítima”. En el debate legislativo se usaron algunas expresiones

similares, tales como “bienes jurídicos o intereses tutelados por la Constitución”, mencionándose como ejemplo concreto “la preservación de la seguridad externa de la República”. Según la doctrina alude a un bien jurídico constitucional, esto es “...a aquel elemento incluido en una norma constitucional que, sin atribuir derechos subjetivos, establece un interés o valor que debe ser alcanzado en el mayor grado posible, dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas” (Díaz, 2013).

En el primer fallo por antidiscriminación, conocido como el caso “Motel Marín”, el juez aclaró que no es suficiente que el denunciado invoque el ejercicio legítimo de un derecho, siendo necesario que acredite tal alegación (Sentencia del Tercer Juzgado Civil de Santiago, Rol C-17.314-2012), atendido esto, se resolvió que la conducta discriminatoria ejecutada por la parte demandada fue arbitraria porque no se logró configurar una distinción razonable que, fundada en la orientación sexual de las parejas, estuviese amparada en el numeral 21 del artículo 19, esto es, en el ejercicio legítimo del derecho a desarrollar libremente una actividad económica. En el considerando 9º el juez desecha el fundamento de la medida de impedir el ingreso de la pareja homosexual al motel de un supuesto acondicionamiento diferenciado del servicio, por no tener justificación alguna en relación

con el giro hotelero de la sociedad, concluyendo que no se explica en qué podría variar la prestación del servicio según el tipo de pareja.

Por otra parte, en sentencia “Carmona con Vargas”, el juez rechazó la acción por considerar que no hubo discriminación arbitraria en las restricciones impuestas al ingreso de personas civiles a las dependencias de una unidad policial, entendiendo que ello se hizo en resguardo de los actos administrativos que se desarrollan en su interior y que la calidad de institución pública no se debe confundir con la de libre acceso público (Sentencia Rol N° 4.968-2013), a pesar de que la sentencia no reenvía el caso a una “causa constitucionalmente legítima”, esta situación bien podría ser un ejemplo de aquello.

### **Criterios o factores de comparación, categorías sospechosas y control estricto:**

Para determinar si estamos frente a una diferenciación o igualdad arbitraria, resulta decisivo para el juez precisar el criterio o factor de comparación. En algunos ordenamientos constitucionales, y también en los tratados internacionales, se contemplan en forma expresa criterios de comparación que no se pueden utilizar, como ocurre en la Constitución Española que en su artículo 14, previene que no podrá

prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, entre otras.

En el caso de la Constitución Política de la República de Chile, no incluye una enunciación general de elementos o condiciones de tipo sociológico que configuren una infracción a la igualdad ante la ley. No obstante, la Ley de Reforma Constitucional N° 19.611, aprobada en 1999, incorporó al inciso primero del artículo 19 N°2 el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, consagrando, al menos implícitamente, el criterio sexo como categoría que puede configurar una diferenciación arbitraria. Cabe señalar, que dicha reforma inspiró una serie de modificaciones legales (Ley N° 20.034) como aquella que fusionó los escalafones femeninos y masculinos de los oficiales de Orden y Seguridad de Carabineros de Chile, a fin de que las mujeres pudieran acceder en igualdad de condiciones a las plazas superiores.

Por excepción, en el artículo 19 N° 16 de la Constitución, a propósito del principio de igualdad en materia laboral (inciso tercero), se califica de antemano cuáles son los criterios inadmisibles para fundar distinciones de trato en el trabajo, entendiendo que son todos aquellos que no sean la capacidad, la idoneidad personal, la edad y la nacionalidad, requiriéndose en estos dos últimos factores, que sea por ley.

Como podemos advertir, las

razones de diferenciación justificables en materia de contratación laboral se encuentran reducidas constitucionalmente, entendiendo que la Constitución tiene una preocupación especial dada la función social del trabajo (Díaz de Valdés, 2015).

La Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) también incluye una enunciación de motivos o factores de diferenciación arbitraria al señalar en el artículo 2 que: “...en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Estas corresponden, en general, a las categorías reconocidas en el derecho internacional, incluyendo una cláusula abierta que señala que la discriminación está prohibida por “cualquier otra condición social”. Esto evitará reformar la Ley si Chile ratifica tratados internacionales sobre discriminación que contengan nuevas categorías sospechosas (Coddou, Schonsteiner & Vial, 2013). El carácter no taxativo o abierto de la enunciación se desprende de las expresiones contenidas en el artículo 2.

Probablemente lo más equívoco de estas cláusulas, está en que no explicitan la función y los efectos del uso de los factores enunciados.

Para el profesor Díaz de Valdés, en la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) no hay claridad de prohibir su utilización, si son las que considera más graves o más urgentes de corregir o si es una orientación al juez para que sea más estricto al juzgar la razonabilidad. Lo cierto es que los criterios o factores sociológicos no son *per sé* arbitrarios ni son constitutivos de una prohibición absoluta. Por ejemplo, la adscripción a una etnia justifica un estatuto o régimen jurídico distinto (Díaz de Valdés, 2015).

Bajo la denominación de “categorías sospechosas”, el derecho comparado ha asociado ciertos factores con la exigencia de un control más estricto (caso de Estados Unidos). Son consideradas particularmente peligrosas por el legislador, y por lo tanto, el juez debe ser especialmente cuidadoso en su análisis.

Según el profesor Díaz de Valdés, la historia fidedigna de la Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) considera esta conclusión (Díaz de Valdés, 2013). Así parece desprenderse también de la jurisprudencia. En una acción antidiscriminatoria intentada por un funcionario de la Armada en contra de la decisión de llamado a retiro absoluto por razón de salud calificada por la Comisión de Sanidad respectiva, la Corte de Apelaciones, si bien reconoce la facultad legal de esta autoridad, exigió la existencia de un fundamento plausible para

ordenar la medida (Sentencia del 2° Juzgado de Letras en lo Civil de Valparaíso, Rol N° 1352-2014 y Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 2476-2014). En primera instancia se consideró que la Armada tenía la facultad de disponer el retiro pero que ella no era discrecional, sino que tenía que fundarse en una causa legal efectiva. Esta decisión fue revocada por la Corte de Apelación, y confirmada también por la Corte Suprema (Rol N° 2476-2015).

Algo similar se resolvió con motivo de un recurso de protección deducido contra una resolución de Carabineros de Chile en virtud de la cual se decidió la baja de un funcionario por imposibilidad física. Este fallo reitera el carácter discrecional de la facultad de la Comisión Médica para calificar la imposibilidad física para el cargo, pero exigió probar la necesaria y debida relación causal entre el motivo (salud) y la declaración de incompatibilidad (Sentencia de Protección de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°39.636-2012 y Sentencia de la Corte Suprema, Rol N°4742-2013).

#### **La no discriminación:**

##### **¿derecho autónomo o derecho subordinado?**

En los términos del artículo 19 N° 2 de la Constitución, la no discriminación sería un derecho

autónomo, independiente en su configuración de otro derecho. De modo que como derecho negativo, basta para su infracción que la diferencia sea de trato y que esa diferencia de trato carezca de justificación admisible (Díaz, 2013). Distinta es la situación del numeral 16, en que la no discriminación está claramente asociada a la libertad de trabajo, en especial a la libre contratación, en tanto constituye un límite a las facultades del empleador para asegurar al trabajador su libre elección. La norma constitucional garantiza y fortalece no solo a quien quiere obtener un trabajo para que no se le niegue arbitrariamente y se le asegure la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, sino también a aquellas personas que ya se encuentran desarrollando un trabajo, con el objeto de que, mientras lo ejecuten, reciban un trato digno y no discriminatorio (Martínez, 2012). Luego, no estaría configurado como un derecho autónomo. Y el Código respectivo, reitera este carácter del derecho, con la exigencia de un resultado dañoso, esto es, que la medida tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo y ocupación.

La Ley N° 20.609 (Ley Zamudio) también exige la producción de un resultado: el juez debe constatar si de la conducta discriminatoria se deriva la afectación de un



derecho constitucional distinto a la no discriminación. Desde esta perspectiva, dicha Ley reduciría la vigencia efectiva y la eficacia directa del derecho. En estricto rigor, un acto discriminatorio solo es impugnabile como tal, si adicionalmente vulnera otro derecho; en consecuencia, la no discriminación arbitraria aparece como un derecho de segundo orden que solo puede invocarse asociada a otro derecho, limitando con ello el contenido normativo fundamental de la igualdad del artículo 19 N°2 de la Constitución (Díaz de Valdés, 2013).

En tal sentido, la sentencia en el caso “Ortiz con Ministerio Público”, explicita la obligación del juez de determinar la concurrencia de las premisas fundamentales para configurar la discriminación, incluida la afectación señalada (Sentencia 22° Juzgado Civil de Santiago Rol N° 20.750-2012). A diferencia de la acción antidiscriminación, el Recurso de Protección, que procede también por afectación de este derecho, sería menos exigente en este punto, pues basta con que se invoque la afectación de la igualdad y no discriminación arbitraria para que sea acogido.

### **Las discriminaciones positivas**

La discriminación positiva (acción positiva o diferenciaciones al revés o inversa) es aquella diferenciación fundada y justificada, que busca dar un trato desigual en circunstancias

desiguales. Han sido establecidas en razón de situaciones de marginalidad y exclusión vividas por grupos con el fin de asegurar una igualdad efectiva (Henry & Larraín, 2014).

Vendrían a ser la dimensión positiva del derecho a la no discriminación, en contraste a su dimensión negativa de prohibición. Quienes tienden a rechazar este tipo de discriminaciones (Díaz de Valdés, 2013; Vivanco, 1999;), alegan que pueden producir efectos perjudiciales para aquellos sujetos que por no pertenecer al grupo no acceden a los beneficios, no obstante encontrarse en una posición más desfavorable.

Tanto la doctrina a favor (Cea, 2012; Fernández, 2004; Nogueira, 2010) como el Tribunal Constitucional (Sentencia Rol N°2777-15, que se manifestó a favor de la constitucionalidad del sistema de cuotas electorales, estableciendo que son mecanismos de acción afirmativos orientados a asegurar la efectiva igualdad ante la ley para grupos de personas históricamente desventajadas, como las mujeres, de modo que estos grupos tengan las mismas oportunidades), justifican estas acciones en el artículo 1 de la Constitución. Concretamente, en los incisos relativos al reconocimiento y amparo a los grupos intermedios, al principio de servicialidad del Estado, su finalidad de bien común



y en el derecho de todas las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional. Cabe mencionar también el inciso segundo del N° 22 del artículo 19, que habilita a la ley para autorizar determinados beneficios, además de gravámenes, en favor de algún sector, actividad o zona geográfica.

En lo que nos interesa aclarar, las discriminaciones positivas no constituyen por regla general una excepción al principio general de igualdad, sino una profundización de aquel, por lo mismo están permitidas a la luz de la Constitución, en tanto no constituyan una discriminación arbitraria y se aceptan en la medida que obedecen a presupuestos objetivos, pertinentes y razonables, y cuando resultan proporcionadas e indispensables, amén de perseguir una finalidad necesaria y tolerable (Sentencia Tribunal Constitucional Rol 1502).

Estamos de acuerdo en que un régimen jurídico especial aplicable a un sector de la población, debe ser materia de reserva legal. Ello se ve reforzado por la reserva legal que la Constitución consagra en relación con las regulaciones de los derechos y, particularmente, del numeral 22 del artículo 19 que señala que solo en virtud de una ley se podrán establecer beneficios económicos directos o indirectos en favor de un sector de la población.

Ni la Ley Antidiscriminación

(2012), ni el Código del Trabajo (2002) se refieren a las discriminaciones positivas. Nuestro ordenamiento, recientemente ha incorporado medidas concretas de discriminación positiva como la reserva de cuotas, las cuales corresponden a medidas constitucionalmente legítimas y políticamente indispensables para alcanzar niveles de equidad y justicia en favor de grupos o sectores tradicionalmente postpuestos, siempre que tengan vigencia transitoria, entre otras exigencias (Fernández, 2004).

Es el caso de las cuotas de género incluidas en la Ley N° 18.700 sobre Votaciones Populares, y las de la Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. El artículo 3 bis inciso quinto de la Ley N° 21.015, indica que en las candidaturas a diputado o senador declarados por los partidos políticos, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el 60% del total respectivo. No es una cuota de resultado, pues garantiza solo participar en el proceso y es temporal (hasta la elección parlamentaria del 2029).

En el caso de la Ley N° 21.015, se exige una cuota del 1% en favor de personas discapacitadas tanto en las empresas privadas como en las instituciones públicas que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores o funcionarios.

Además, consagró para el sector público una preferencia de contratación en favor de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones de mérito. Tratándose de la Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública como Carabineros de Chile, además de Gendarmería, la obligación de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad, considerará solo a su personal civil. No obstante, la Ley prevé la posibilidad de no dar cumplimiento total o parcial a la obligación del 1%, siempre por razones fundadas, que en todo caso, en última instancia deberá calificar un juez.

Es difícil evaluar todavía los resultados y dificultades que tendrá la aplicación de estas medidas en favor de los discapacitados debido a que la norma legal entró en vigencia hace poco tiempo. En todo caso, de acuerdo con el artículo 45 inciso final de la Ley N° 20.422, corresponderá a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, a través de sus propios órganos, dictar las normas reglamentarias necesarias para dar cumplimiento a dicha obligación. En el caso de Carabineros de Chile, se dio cumplimiento a este mandato con la Circular N° 1.828 dictada en noviembre de 2018.

### **Dignidad humana, trato degradante y no discriminación**

Tanto el principio de igualdad como

el derecho a la no discriminación encuentran su raíz en la igualdad ontológica de todos los seres humanos, reconocida en el artículo 1 de la Constitución. A su vez, esta igualdad aparece fundada en la común dignidad o naturaleza humana (Díaz de Valdés, 2015). El derecho internacional recoge tal fundamento, y reconoce que la igualdad es un principio inseparable de la dignidad esencial de la persona, tal como lo establece la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos-OC 17/02 “Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño”, de 28 de Agosto de 2002 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Instrumentos Internacionales, 2002).

El Código del Trabajo, en su artículo 2, se refiere al valor de la dignidad humana como fundamentación de todos los derechos, incluida la igualdad.

La estrecha conexión entre dignidad y no discriminación, ha sido llevada a la práctica por la jurisprudencia. Por ejemplo, en “González con Ortúzar”, la Corte Suprema acogió la acción por discriminación en razón de la identidad de género con motivo de la negativa de una alcaldesa a utilizar el nombre social de una concejala, no obstante, no haber ocurrido una operación de cambio de sexo, ni estar reconocido aquello en nuestro ordenamiento.

La decisión se funda en las normas internacionales y, especialmente, en el reconocimiento del derecho a la identidad, en directa conexión con la dignidad humana (Sentencia de reemplazo, Rol N° 38.238-16).

Muy relevante es el fallo en “Cayuhán con Gendarmería”. En este caso, la Corte Suprema declaró que una interna recibió un trato injusto y vejatorio de su dignidad, al haber sido objeto de medidas de seguridad desproporcionadas durante su parto, incluyendo el uso de grilletes (Sentencia Apelación Amparo, Rol N° 92.795-16). Así mismo consideró que era prueba irrefragable de discriminación, el hecho de que las medidas no obedecían a la gravedad de los delitos por los que cumplía condena ni a su grado de compromiso delictual.

Este último fallo ha resultado muy novedoso, pues para acoger el recurso, el tribunal dio por configurada una discriminación multifactorial, concepto que no figura en nuestro ordenamiento. Este tipo de discriminación aparece por primera vez en el derecho anglosajón (Serra, 2013) y la sufren personas que pertenecen simultáneamente a más de un grupo desventajado. En este caso se resolvió que el acto discriminatorio lo fue tanto por su condición de mujer, su vulnerabilidad y necesidad de protección al encontrarse en proceso de parto, en circunstancias

de hallarse privada de libertad, así como la especial significación vital para ella de tal situación en el contexto de su pertenencia a la comunidad mapuche. Es decir, operaron cuatro factores (sexo, estado de gravidez, situación de privación de libertad y etnia).

Por último, otro aspecto interesante del fallo antes citado es que fija algunos estándares en caso de mujeres detenidas o presas, como los siguientes: a) Necesidad de dar estricto cumplimiento durante la custodia o en su traslado a los ítem 47, 48, y 49 de las Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Tratamiento de Reclusos, b) Durante los traslados, como en su permanencia en recintos de salud, su custodia directa será ejercida exclusivamente por personal femenino, c) Necesidad de revisar y adecuar los protocolos de actuación a la normativa internacional relativa a mujeres privadas de libertad, embarazadas o con hijos lactantes, así como lo relativo a la erradicación de toda forma de violencia y discriminación de las mujeres.

Finalmente en el caso de los protocolos y manuales para el mantenimiento del Orden Público, elaborados por Carabineros de Chile, como ocurre con los Protocolos de Intervención para el Mantenimiento del Orden Público, aprobado por Orden General N°2635, de fecha 01 de marzo de

2019 (Carabineros de Chile, 2019a) y la Circular 1832 de fecha 01 de marzo de 2019, de la Dirección General de Carabineros, que norma el uso de la fuerza (Carabineros de Chile, 2019b), se cumple con los parámetros suficientes en materia de no discriminación y trato acorde con la dignidad de las personas. Dichos protocolos forman parte de los contenidos del plan de estudios de los distintos procesos de formación de su personal. No cabe duda, que la educación de sus integrantes es clave para el respeto por los derechos humanos, y en especial, la no discriminación arbitraria. Y se impone, asimismo, el desafío diario para que el origen étnico o apariencia física, el nivel social o la orientación sexual de un sujeto, entre otros factores, no sean un criterio generalizado para diseñar o motivar cualquier estrategia de control que desplieguen dentro del ámbito de sus atribuciones.

## DISCUSIÓN

El derecho a la no discriminación arbitraria ha experimentado un proceso de reforzamiento legislativo, contando hoy con al menos tres mecanismos procesales para asegurar su tutela, además de la acción de protección de rango constitucional.

Su fundamento nace de la dignidad humana y de la igualdad esencial que cabe reconocer en todas las personas. El contenido de

la protección del derecho está constituido por la prohibición de diferenciaciones arbitrarias.

La arbitrariedad es un elemento esencial para configurar la prohibición, y reenvía a las exigencias de justicia, razonabilidad o proporcionalidad entre medios y fin. Es un derecho, por lo tanto, de textura muy abierta cuya determinación queda entregada finalmente al juez en el momento de resolver su afectación concreta.

El Estado puede establecer discriminaciones positivas, en la medida que sean por ley y se encuentren justificadas, además de razonables e indispensables. Nuestro ordenamiento legal ha admitido recientemente casos de cuotas, por ejemplo, la exigencia de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad, tratándose del personal civil de instituciones como Carabineros, además de una preferencia de contratación a favor de estas personas en igualdad de condiciones de mérito.

No se encuentran definiciones normativas claras acerca de la naturaleza y función que cumplen las categorías sospechosas incluidas en textos legales, pero la jurisprudencia las asocia a un control estricto de la medida y un mayor estándar de prueba para acreditar la razonabilidad de una diferenciación.

El derecho a la no discriminación

es configurado en todas las fuentes infraconstitucionales, como un derecho no autónomo, asociado al menoscabo o a la anulación en el reconocimiento, goce o ejercicio de otros derechos, o sea, vinculado a la idea de un resultado dañoso. La Constitución, por el contrario, reconoce el derecho a la no discriminación como derecho autónomo: no exige la producción de un resultado para que se configure su infracción, luego el Recurso de Protección no requiere invocar la vulnerabilidad de otro derecho fundamental.

La jurisprudencia ha sostenido que con motivo de las visitas personales que recibía una funcionaria, se resolvió que no hubo discriminación arbitraria en las restricciones impuestas al ingreso de civiles a las dependencias de una unidad policial, entendiendo que en razón del resguardo de los actos administrativos que se desarrollan en su interior, la calidad de institución pública no se debe confundir con la de libre acceso público. Por otra parte, con ocasión de la negativa de una alcaldesa a referirse a una concejala por su nombre social, se resolvió que dicha conducta resultó contraria a la dignidad y, por tanto, discriminatoria en razón de su identidad de género, no obstante no haber ocurrido una operación de cambio de sexo. También en relación con la baja de un funcionario público decidida en base a calificación de las comisiones

de salud de instituciones armadas, se consideró discriminatorio desvincular al trabajador sin que exista un fundamento plausible y sin que se acredite una relación causal entre la situación de salud y la falta de idoneidad o incapacidad del afectado, no obstante las facultades discrecionales del órgano respectivo. Y finalmente, resultaron discriminatorias las medidas de seguridad aplicadas a un individuo privado de libertad por no ser proporcionadas a la gravedad de los delitos, a su grado de compromiso delictual y a su especial condición de vulnerabilidad (mujer, privada de libertad, mapuche y embarazada).

**Financiamiento:** Fondos propios.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener ningún conflicto de interés.

**Recibido:** 13 de mayo de 2019

**Aprobado:** 30 de septiembre de 2019

## REFERENCIAS

- Aldunate, E. (2008). *Derechos fundamentales*. Santiago, Legal-Publishing.
- Bordalí, A. (2007). La unidad en la interpretación jurisdiccional de los derechos fundamentales: una tarea pendiente en el Derecho Chileno. *Revista Chilena de Derecho*, 34, 517-538.
- Caamaño, E. (2005). *El derecho a la no discriminación en el empleo*. Santiago, Editorial LexisNexis.
- Carabineros de Chile (2019b). *Circular 1832 de fecha 01 de marzo de 2019, de la Dirección General de Carabineros, que norma el uso de la fuerza*. Recuperado de [http://deptodh.h.carabineros.cl/assets/Circular\\_1832\\_uso\\_de\\_la\\_fuerza.pdf](http://deptodh.h.carabineros.cl/assets/Circular_1832_uso_de_la_fuerza.pdf)
- Carabineros de Chile (2019a). *Orden General N° 2635, de fecha 01 de marzo de 2019. Protocolos de Intervención para el Mantenimiento del Orden Público*. Recuperado de [http://deptodh.h.carabineros.cl/assets/og\\_2635-protocolo\\_orden\\_publico.pdf](http://deptodh.h.carabineros.cl/assets/og_2635-protocolo_orden_publico.pdf)
- Cea, J.L. (2012). *Derecho Constitucional Chileno*. Santiago, Ediciones Universidad Católica.
- Coddou, A., Schönsteiner, J., & Vial, T. (2012) *La Ley Antidiscriminación: Avances e Insuficiencias en la Protección de la Igualdad y la No discriminación en Chile, en Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, Centro de Derechos Humanos*. Santiago, Ediciones Universidad Diego Portales.
- Código del Trabajo. (2002). *Decreto con Fuerza de Ley Número 1, Santiago, 31 de julio de 2002*. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>
- Díaz de Valdés, J. M. (2007). Discriminación positiva: Constitucionalidad de una importación de Derecho Comparado. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. *XXXVII Jornadas de Derecho Público*, 1, 129-143.
- Díaz de Valdés, J. M. D., & Manuel, J. (2013). ¿Es la Ley Zamudio verdaderamente una ley general antidiscriminación?. *Actualidad Jurídica*, 14(28), 279-297.
- Díaz de Valdés, J. M.(2015). La Igualdad Constitucional: múltiple y compleja. *Revista Chilena de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile*, 42, 152-187.
- Díaz, I. (2013). Ley chilena contra la Discriminación. Una evaluación desde los derechos internacional y Constitucional. *Revista Chilena de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile*, 40, 635-668.

- Fernández, M. (2004). *Principio Constitucional de Igualdad ante la Ley*. Santiago, Editorial Lexis Nexis.
- Fuenzalida, E. (2012). La jurisprudencia de los tribunales laborales en materia de discriminación en Chile: perspectivas y avances. *Actualidad Jurídica Universidad del Desarrollo*, 26, 97-123.
- Henry, I. & Larraín, C. A. (2014). *Análisis jurisprudencial sobre el principio de no discriminación en relación con el derecho a la educación y la libertad de enseñanza*. Tesis para optar al grado de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130086/An%E1lisis-jurisprudencial-sobre-el-principio-de-no-discriminaci%C3n-en-relaci%C3n-con-el-%20derecho.pdf?sequence=1>
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (2014). *Situación de los Derechos Humanos en Chile. Informe Anual 2014*. Santiago de Chile: Instituto Nacional de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.indh.cl/wp-content/uploads/2014/12/INDH-2014-Final.pdf>
- Instrumentos Internacionales. (2002). *Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos-OC 17/02 "Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño"*, de 28 de Agosto de 2002 solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 284-319.
- Ley 20.034 (2005). *Fusiona los escalafones femeninos y masculinos, de oficiales de Carabineros de Chile*. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=240066>
- Ley antidiscriminación. (2012). *Derecho de libertad general y protección interamericana de los derechos*. Resumen comunicación de las XXXLII Jornadas de Derecho Público. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Noviembre, 22 y 23.
- Martínez, J. (2012). Silva Bascuñán, Alejandro. Tratado de Derecho Constitucional. Tomo XIII. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(4), 165-170.
- Martínez, J. I., & Zúñiga Urbina, F. (2011). El principio de razonabilidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Estudios constitucionales*, 9(1), 199-226.
- Muñoz, F. (2015). Estándares conceptuales y cargas procesales en el litigio antidiscriminación. Análisis crítico de la jurisprudencia sobre Ley Zamudio entre 2012 y 2015. *Revista de derecho*, 28(2), 145-167.
- Nogueira, H. (2008). *Derechos fundamentales y garantías constitucionales, Tomo I*. Santiago, Librotecnia.
- Quinzio, J. M. Q. (2004). *Tratado de derecho constitucional. Tomo II*. Santiago, Lexis Nexis.
- Sentencia, RIT N° T-12-2016 (Juzgado de Letras de Concepción 30 de mayo de 2016).
- Sentencia, Rol N° 20.750-2012 Considerando 11 (22° Juzgado Civil de Santiago 2012).
- Sentencia, Rol N° 4.968-2013, considerandos 14° y 15° (23° Juzgado Civil de Santiago 30 de Enero de 2014).



Sentencia Apelación Amparo, Rol N° 92.795-16 (Corte Suprema 1 de diciembre de 2016).

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°2476-2014

Sentencia de la Corte Suprema, Rol N° 4742-2013, de 8 de agosto de 2013

Sentencia de Protección de la Corte de Apelaciones de Santiago Rol N° 39.636-2012, de 16 de mayo de 2013

Sentencia de reemplazo, Rol N° 38.238-16, Corte Suprema 19 de diciembre de 2017

Sentencia de Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 52.918-2016, Corte Suprema 5 de junio de 2017

Sentencia del 2° Juzgado de Letras en lo Civil de Valparaíso Rol N° 1352-2014, de 2 de diciembre de 2014

Sentencia del Tercer Juzgado Civil de Santiago, Rol C-17.314-2012, Zapata con Sociedad Comercial Marín (2012), Acción de no discriminación Arbitraria

Sentencia Rol N° 4.968-2013 del 23° Juzgado Civil de Santiago, de 30 de enero de 2014, considerandos 14° y 15°

Sentencia Tribunal Constitucional Rol N° 2231-12-CPR, de 28 de junio de 2012 en los autos:

Sentencia Tribunal Constitucional, Rol N°1.254 de fecha 29 de junio de 2009

Sentencia, Rol 1502, considerando 11° (Tribunal Constitucional 9 de septiembre de 2010).

Sentencia, Rol N° 2777-15 (Tribunal Constitucional 30 de marzo de 2015).

Serra, R. (2013). La Mujer como Especial objeto de Múltiples Discriminaciones. La Mujer Discriminada. En R. Serra (Eds.), La Discriminación Múltiple en los Ordenamientos Jurídicos Español y Europeo, Valencia, Tirant Lo Blanc.

Shelton, D. (2008). Prohibición de Discriminación en el Derecho internacional de los Derechos Humanos. Anuario de Derechos Humanos. Recuperado de file:///C:/Users/Mauricio/Downloads/13488-1-34754-1-10-20110624.pdf

Silva-Bascuñan, A. (2006). *Tratado de Derecho Constitucional*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Tutela de Derecho Fundamentales, RIT T-221-2015 (Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso 1 de febrero de 2016).

Vivanco, A. (1999). La garantía constitucional de igualdad ante la ley: ¿De qué igualdad estamos exactamente hablando?. Revista Chilena de Derecho, 26, 173-186.