



THE DANISH
INSTITUTE FOR
HUMAN RIGHTS

Guía de Derechos Humanos y Empresas en **Chile**

Documento aprobado por el Consejo del Instituto Nacional de Derechos Humanos en
sesión ordinaria N°437 del 6 de agosto de 2018

Contenido

Marco General: Derechos Humanos y Empresas	4
Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas	4
Derechos Humanos y Empresas en Chile	5
Objetivos de la Guía	7
Cómo usar esta Guía.....	7
Metodología	9
Contenido de la Guía de País.....	9
Sobre el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)	13
Sobre el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH)	13
Antecedentes y Contexto	14
Contexto político.....	14
Contexto socioeconómico	16
Estadísticas políticas, económicas y sociales	18
Compromisos legales internacionales	20
Grupos de especial protección	23
Afrodescendientes	27
Jóvenes	28
Diversidades sexuales (LGBTI)	28
Mujeres	30
Personas en situación de discapacidad.....	33
Pueblos indígenas	34
Migrantes.....	36
Personas Mayores.....	38
Personas que padecen enfermedades.....	38
Derechos Humanos al interior de la Empresa: temas de especial preocupación	56
Trabajo Infantil.....	56
Trabajo forzado.....	68
Salud y Seguridad Ocupacional.....	76
Sindicatos.....	84
Derechos Humanos y Empresa: relación con la comunidad	104
Medio Ambiente	104

Tierra y Propiedad.....	122
Gestión y Transparencia de los Ingresos.....	131
Seguridad y Conflicto	142
Perfiles Sectoriales	147
Agricultura	147
Industrias Forestales	151
Minería.....	155
Construcción	159
Energía	160
Perfiles Regionales	161
Región de Arica y Parinacota	162
Región de Tarapacá.....	163
Región de Antofagasta	164
Región de Atacama	165
Región de Coquimbo.....	166
Región de Valparaíso	168
Región Metropolitana.....	169
Región del Libertador General Bernardo O’Higgins.....	170
Región del Maule	171
Región del Biobío	172
Región de La Araucanía.....	173
Región de Los Ríos	174
Región de Los Lagos	175
Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.....	177
Región de Magallanes y Antártica Chilena.....	178
Notas	179

Marco General: Derechos Humanos y Empresas

Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas

Teniendo en cuenta el impacto que las empresas pueden tener en el respeto y protección de los derechos humanos de las personas y comunidades con las que interactúan en un contexto global, hace varias décadas la comunidad internacional ha discutido en torno a esta temática, adoptando distintas medidas para abordarla en el ámbito de acción de la Organización de las Naciones Unidas, (ONU).

Así, en julio de 2005 el Secretario General de Naciones Unidas, siguiendo las instrucciones de la Comisión de Derechos Humanos, designó a John Ruggie como Representante Especial para los Derechos Humanos y las empresas transnacionales, quien posteriormente presentó el Informe «proteger, respetar y remediar: un Marco para las empresas y los Derechos Humanos», incorporado y aprobado en la resolución 7/8 del Consejo de Derechos Humanos de 18 de junio de 2008¹. Este Marco estableció orientaciones generales relacionadas con la actividad empresarial, fundadas en la responsabilidad de los Estados de proteger los derechos humanos, la responsabilidad de las empresas de respetar estos derechos y la necesidad de establecer medidas adecuadas de reparación y prevención en caso de que estos derechos fuesen vulnerados.

Con el objetivo de orientar y avanzar en la implementación de este Marco, John Ruggie elaboró el documento “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, el que fue incorporado en la resolución 17/4 de 16 de junio de 2011, adoptada por el Consejo de Derechos Humanos.

Los Principios Rectores incluidos en este documento se basan en la obligación que tienen los Estados de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en los Tratados Internacionales vigentes en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos. En este sentido, los principios no crean nuevas obligaciones, sino que buscan promover que las empresas, como órganos de la sociedad, cumplan con la normativa ya vigente y respeten los derechos humanos en sus ámbitos de acción.

Conforme a lo ya señalado, los Principios Rectores se estructuran en base a tres pilares:

- a) Deber del Estado de proteger los derechos humanos
- b) La Responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
- c) Acceso a mecanismos de reparación.

En relación a cada uno de estos pilares se desarrollan orientaciones concretas y principios útiles para guiar la acción de los Estados, en el cumplimiento de sus obligaciones internacionales adquiridas respecto de los derechos humanos, así como también, para guiar la acción de las empresas, en relación a la responsabilidad de respetar debidamente estos derechos. Además de establecer estos Principios parámetros relativos a los mecanismos de reparación que el Estado debiese garantizar en caso de que se vulneren los derechos humanos por parte del accionar de las empresas así como los mecanismos idóneos para prevenir que este tipo de vulneraciones vuelva a ocurrir.

Pese a no ser fuente de obligaciones, los Principios Rectores gozan hoy de gran legitimidad y han sido incorporados en numerosos instrumentos y mecanismos internacionales y locales. Así, tanto Pacto Global, iniciativa de Naciones Unidas en la que participan más de 10.000 empresas en todo el mundo², y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible³, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015, han reconocido a los Principios Rectores como una guía que permite avanzar en el cumplimiento de las obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos humanos referidas al ámbito empresarial.

Derechos Humanos y Empresas en Chile

En 2011 el Estado de Chile apoyó la adopción de la Resolución del Consejo de Derechos Humanos referida a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y, a nivel regional, presentó dos resoluciones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos en esta materia⁴.

También, tanto el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR por sus siglas en inglés) como el Comité de Derechos del Niño (CRC por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas, al revisar los informes periódicos de Chile en relación al cumplimiento de los Tratados que estos órganos supervisan, recomendaron al Estado de Chile implementar medidas específicas en relación al impacto de la actividad empresarial en el ámbito de los derechos humanos, así como diseñar un Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas, junto con un nuevo marco regulador.

En particular, en 2015 el CESCR expresó su preocupación respecto de estos temas y recomendó adoptar un “marco normativo que vele por el respeto pleno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales por parte de empresas que desarrollan su actividad en el Estado parte y aquellas sujetas a su jurisdicción que desarrollan sus actividades en el extranjero”⁵.

Por su parte, el CRC recomendó al Estado de Chile en 2015 establecer “un marco regulador claro para las empresas privadas que operen en el Estado parte, a fin de que sus actividades no perjudiquen los derechos del niño ni comprometan las normas medioambientales y de otra índole, especialmente las relativas a los derechos del niño”; velar por que “las empresas, especialmente las empresas industriales y las industrias extractivas, cumplan efectivamente las normas nacionales e internacionales sobre el medio ambiente y la salud, que el cumplimiento de esas normas sea objeto de una vigilancia efectiva, que las infracciones den lugar a sanciones y reparaciones adecuadas y que se deba obtener una certificación internacional adecuada”, y, por último, exigir “de las empresas una labor de evaluación, consulta y divulgación total de las repercusiones de sus actividades en el medio ambiente, la salud y los derechos del niño, así como sobre sus planes para hacer frente a esas repercusiones”⁶.

En este contexto, el Gobierno, a través del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, órgano asesor del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, compuesto por representantes del sector público y privado, encomendó al Ministerio de Relaciones Exteriores la tarea de coordinar las acciones destinadas a la implementación de los Principios Rectores, y, en particular, la elaboración del Primer Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, en adelante “el Plan” que fue lanzado en agosto de 2017. Para la elaboración de este “Plan” se constituyó una unidad especializada en el Ministerio de Relaciones Exteriores, encargada de su diseño y coordinación, y se conformó un grupo de trabajo interministerial. Además, se realizaron actividades de difusión, y diálogos participativos en distintas regiones del país con empresas, sindicatos, sociedad civil y pueblos indígenas, entre otras actividades. “El Plan” también tomó en

consideración ciertos insumos elaborados por otros actores, como el Estudio de Línea Base sobre la situación de los derechos humanos y empresas en Chile, elaborado por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales⁷ (2016) y la primera versión de la Guía de País de Derechos Humanos y Empresas (2016). Así también, este “Plan” integra los compromisos adquiridos por nuestro país en el marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que tienen relación con las obligaciones de proteger y respetar los derechos humanos en el ámbito empresarial.

En base al trabajo participativo e intersectorial ya referido, el documento final del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas contempla medidas concretas que el Estado se comprometió a adoptar para la implementación de los tres pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos; medidas de monitoreo y seguimiento y una propuesta de hoja de ruta para la revisión del “Plan”. En este marco, el Instituto Nacional de Derechos Humanos se comprometió a revisar y actualizar esta guía, con el propósito de contribuir a la difusión de información del contexto del país, para promover y cooperar con ello, a que las empresas en su accionar, respeten los derechos humanos protegidos en el ordenamiento jurídico interno.

Es importante hacer notar que el Programa de Gobierno del actual presidente Sebastián Piñera Echeñique (2018-2022) comprometió la ejecución de este “Plan” durante su mandato⁸. Así también, el Plan Nacional de Derechos Humanos elaborado por la Subsecretaría de Derechos Humanos, que fue publicado en 2017, considera algunas de las medidas contempladas en el documento del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, en el apartado “Derechos Humanos y Empresas”, estableciendo indicadores y medidas de seguimiento para su supervisión⁹.

Objetivos de la Guía

La Guía de País sobre Derechos Humanos y Empresas busca cooperar con las empresas para que en el desarrollo de sus operaciones y de sus cadenas de valor cumplan con la normativa sobre derechos humanos vigente en el ordenamiento jurídico interno nacional.

Las “Guías de País” buscan cooperar con las empresas, para que en su accionar, estas conozcan el contexto del país y la normativa vigente en el ordenamiento jurídico nacional referida a los derechos humanos, entregando información acerca del Estado en el que van a desempeñar sus operaciones y/o van a desarrollar sus cadenas de valor, indicando aquellos aspectos en los que debieran poner especial atención, teniendo en cuenta la realidad y especificidades de ese país.

Así, la Guía de País de Derechos Humanos y Empresas de Chile tiene como principal objetivo proporcionar una visión general integral, teniendo como base la información pública y accesible, sobre las maneras en las cuales las empresas impactan o podrían impactar los derechos humanos en Chile y aportar orientaciones para que las empresas aseguren el respeto a los derechos humanos en sus operaciones y/o en sus cadenas de valor.

Cómo usar esta Guía

¿Cuál es el uso que las empresas pueden dar a la Guía de País de Derechos Humanos y Empresas?

- Desarrollar políticas y procedimientos relacionados a los temas de derechos humanos en el ámbito local.
- Abordar y dar seguimiento a los posibles impactos a los derechos humanos de sus operaciones y las de su cadena de valor.
- Crear conciencia sobre la temática en sus empleados, proveedores y otros socios comerciales.
- Relacionarse con los empleados, comunidades vulnerables, consumidores y otros grupos de interés con los que pudiesen llegar a vincularse a través de sus operaciones.
- Relacionarse con organizaciones de la sociedad civil, agencias de gobierno u organizaciones internacionales sobre temas de derechos humanos.
- Proporcionar antecedentes a sus auditores.
- Colaborar a establecer mecanismos para trabajadores, comunidades y otros, cuyos derechos humanos puedan ser afectados por sus operaciones.
- Contribuir al desarrollo de iniciativas que estén en línea con las necesidades de desarrollo humano y las prioridades del contexto local.

¿Cuál es el uso que los gobiernos pueden otorgar a la Guía de País de Derechos Humanos y Empresas?

- Revisar y reformar políticas públicas y leyes relevantes referidas a los impactos que el accionar de las empresas pudiesen tener respecto de los derechos humanos, por ejemplo en el ámbito laboral,

medioambiental, tierra y propiedad, trato igualitario, anticorrupción, impuestos, protección al consumidor o reporte corporativo, grupos humanos de especial interés y protección.

- Disponer de más insumos para asegurar el respeto de los derechos humanos en las operaciones, de las empresas estatales, fondos soberanos y otras inversiones, contratación pública, asistencia al desarrollo, agencias de crédito a la exportación y otras actividades.
- Sensibilizar a los entes relevantes de la administración pública sobre temas de derechos humanos y empresas.
- Proporcionar asesoramiento en la temática a las empresas nacionales.
- Informar sobre el desarrollo de políticas comerciales, acuerdos de inversión y comercio, y promoción de la inversión y el comercio.
- Mejorar el acceso efectivo a mecanismos judiciales y extrajudiciales de remedio para quienes pudiesen resultar víctimas de abusos a los derechos humanos por parte de empresas.
- Realzar las contribuciones del sector privado en los programas de desarrollo nacionales y regionales que sean relevantes en materia de respeto a los derechos humanos.

¿Cuál es el uso que las organizaciones de la sociedad civil pueden otorgar a la Guía de País de Derechos Humanos y Empresas?

- Dar a conocer investigaciones sobre derechos humanos y el monitoreo relacionado a las operaciones de las empresas.
- Trabajar con empleados y comunidades impactados por el accionar empresarial, para definir las prioridades de derechos humanos y desarrollo relacionados al rol de las empresas.
- Proporcionar creación de capacidades a actores de gobierno, empresas y sociedad civil sobre temas de derechos humanos y empresas.
- Trabajar con actores locales para proporcionar recomendaciones a empresas y gobierno.
- Facilitar el diálogo y relacionamiento con agencias del Estado y empresas.

Metodología

La Guía fue elaborada en base a un estudio desarrollado en 2013 por el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH) y el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) de Chile, utilizando distintas fuentes de acceso público. En particular, el documento utiliza información publicada por instituciones internacionales, organizaciones no gubernamentales locales, agencias de gobierno, empresas, medios de comunicación y universidades, entre otros. Las fuentes internacionales y locales fueron identificadas y seleccionadas en base a su relevancia en el contexto nacional, así como por su imparcialidad.

La presente versión de la Guía corresponde a una actualización desarrollada por el INDH, en base a información disponible al mes de marzo de 2018.

Contenido de la Guía de País

La presente Guía de País contiene información referida a áreas de atención, casos en los que el accionar empresarial ha impactado en los derechos humanos, acceso a reparaciones, orientación de derechos humanos para empresas y oportunidades de colaboración.

Áreas de atención

La Guía de País identifica áreas de particular atención para las empresas, a través de un análisis del marco normativo interno referido al respeto, protección y garantía de los derechos humanos, así como de quienes pudiesen verse afectados por el accionar de las empresas en relación con las garantías establecidas en el ordenamiento jurídico.

Las áreas de atención que se indican a continuación constituyen las secciones sobre las que se estructura la Guía de País. Su descripción detalla la relevancia que tienen para las empresas, y su desarrollo contempla tanto información cualitativa como cuantitativa.

Antecedentes y contexto: proporciona una visión general de las características económicas, políticas y demográficas del país.

Grupos de especial protección: identifica aquellos grupos sociales, que atendida alguna especial condición y/o característica particular, están más expuestos o son más susceptibles a ser víctimas de infracción en el debido respeto y resguardo de sus derechos humanos.

Derechos humanos al interior de la empresa: identifica grupos que podrían ser susceptibles de sufrir discriminación en su lugar de trabajo. Esta sección incluye trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad ocupacional, sindicatos y condiciones laborales.

Derechos humanos en relación con la comunidad: identifica áreas de atención relacionadas con las comunidades cuyos derechos humanos podrían ser afectados por las operaciones de las empresas. Esta

sección incluye los impactos al medio ambiente, tierra y propiedad, gestión y transparencia de los ingresos, y seguridad y conflicto.

Perfiles sectoriales: identifica los impactos adversos a los derechos humanos y empresas relacionados con un sector industrial particular, tales como el sector minero, la industria manufacturera, la agricultura, entre otros.

Perfiles regionales: se identifica cada región del país, dando cuenta de cifras en relación a la población regional, aporte al Producto Interno Bruto (PIB) por región, cifras en relación al desempleo regional, índices de niveles de pobreza a nivel regional y cifras en cuanto a conflictos socioambientales activos y/o latentes en cada una de las regiones, todos datos que buscan contextualizar acerca de las particularidades de cada región, poniendo en conocimiento acerca del riesgo de eventuales impactos adversos a los derechos humanos en cada una de las regiones del país.

Casos

Incluye, cuando es pertinente, una lista no exhaustiva de casos publicados en fuentes de información pública y provenientes de medios de comunicación que se refieren a posibles violaciones o amenazas a los derechos humanos por parte de las empresas, así como buenas prácticas por parte de las mismas. Estos fueron obtenidos del Centro de Información de Empresas y Derechos Humanos, de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) locales e internacionales, medios de comunicación, así como en procesos de consultas con grupos de interés. Es importante señalar que el énfasis está puesto en relevar el impacto que tuvieron en el ámbito de los derechos humanos, y no en una descripción integral de los mismos.

La selección ha sido elaborada en base a diversos criterios, que buscan mostrar -en lo posible- la diversidad de situaciones en las que el actuar empresarial puede impactar en el debido respeto y resguardo de los derechos humanos de los titulares. Así, se han incluido casos que tocan alguno de los tres pilares de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas; que reflejan la heterogeneidad territorial del país, abordan distintos derechos humanos y se vinculan con diversos grupos de especial protección; así como buenas prácticas desarrolladas por determinadas empresas.

En cuanto a la temporalidad, se buscó incluir información actualizada, sin exceder los 5 años de antigüedad. Cuando corresponde, se indica la fecha de inicio del caso, la etapa en que se encuentra y su forma de cierre, ya sea a nivel judicial y/o administrativo.

Por último, en lo relativo a temáticas medioambientales, se han privilegiado los casos levantados a través del Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile, elaborado por el Instituto Nacional de Derechos Humanos y actualizado al año 2018.¹⁰

Acceso a reparaciones

Aquellos que pudiesen resultar víctimas de abusos en sus derechos humanos cuentan con mecanismos que buscan remediar los abusos y sus efectos. Así, la presente Guía de País contiene información en relación a estos mecanismos de remedio disponibles para atender las violaciones a los derechos humanos y, cuando es posible, se incluye información sobre la efectividad de ellos y el número de casos que ya han sido atendidos.

En esta misma línea, la Guía de País hace referencia a los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, que guían el accionar estatal y empresarial hacia la idea de proporcionar y/o participar de tales mecanismos de remedio.

Orientación de derechos humanos para empresas

Esta sección de la Guía incluye orientaciones para las empresas, con el fin de que estas puedan prevenir y mitigar sus impactos adversos a los derechos humanos. La información no es exhaustiva y sólo constituyen algunos ejemplos de orientaciones útiles en la materia. En particular, se tomaron en cuenta los recursos del Instituto Danés de Derechos Humanos, así como otros marcos normativos, principios rectores y guías internacionales. Siempre que fue posible, fueron incluidas algunas recomendaciones de ONG locales u otras partes interesadas dirigidas específicamente a las empresas que operan en el país.

La sección también incluye ejemplos de iniciativas llevadas a cabo por empresas para mitigar sus impactos adversos a los derechos humanos. Las mismas se encuentran organizadas en Iniciativas de Debida Diligencia, es decir, actividades que buscan que la empresa cumpla con su responsabilidad de no incurrir en abusos respecto de los derechos humanos; e Iniciativas Más Allá de la Responsabilidad, correspondientes a actividades que buscan contribuir por sobre la primera obligación de no abuso.

Las acciones de debida diligencia, conforme a lo que se señala en el documento que contiene los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos, consideran la “evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de sus conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”.¹¹

Por su parte, las iniciativas que van más allá de la responsabilidad son aquellas acciones voluntarias que buscan potenciar los aportes positivos que las empresas pueden ofrecer a la sociedad y su entorno.¹²

Oportunidades de colaboración

Las empresas tienen la responsabilidad de prevenir impactos negativos en los derechos humanos, así como también tienen la oportunidad de provocar impactos positivos en el respeto y goce de los derechos humanos. En ese sentido, se incluye información dirigida a las empresas con el fin de que estas puedan establecer una conexión entre sus políticas y procesos de relacionamiento con la comunidad, con aquellos esfuerzos nacionales para promover y garantizar el pleno respeto y goce de los derechos humanos protegidos.

Este listado de información incluye iniciativas del sector público, es decir, actividades que el Gobierno realiza con el fin de garantizar la protección y/o el goce de derechos humanos mediante la implementación de políticas públicas; así como algunas impulsadas por Organizaciones de la Sociedad Civil vinculadas a la promoción de los derechos humanos. Por lo mismo, no constituye un catálogo exhaustivo de las oportunidades de colaboración.

Igualmente, se incluyen Prioridades de Desarrollo, referidas a temas identificados por entidades internacionales donde las empresas podrían tener mayor impacto con sus iniciativas.

El propósito de esta sección es servir de inspiración para los relacionamientos y esfuerzos futuros de las empresas, así como también para identificar los programas existentes a los cuales apoyar o formar parte.

Sobre el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)

El Instituto Nacional de Derechos Humanos es la Institución Nacional de Derechos Humanos en Chile, regida por los Principios de París. Se estableció a través de la Ley 20.405, promulgada el 24 de noviembre de 2009. Tiene como misión cautelar y promover la plena vigencia de los derechos humanos en Chile. En su misión institucional le corresponde observar, informar e intervenir en la defensa de los derechos humanos amenazados o vulnerados, como asimismo impulsar la construcción de una cultura que los reconozca y promueva en todos los ámbitos de la vida nacional a través de informes, declaraciones y recomendaciones, procediendo en su accionar de manera autónoma, independiente y pluralista. El Instituto Nacional de Derechos Humanos tiene como objetivos i) integrar en su actuar perspectivas vinculadas a los derechos humanos en tanto universales, indivisibles e interdependientes; ii) articular a nivel nacional un sistema eficaz de seguimiento y defensa de los derechos humanos; iii) ampliar la comprensión social de los derechos humanos en todas sus dimensiones; iv) asesorar y cooperar con organismos públicos y de la sociedad civil, nacionales e internacionales, en la promoción, protección y vigencia de los derechos humanos.

Para mayor información, visite la página web www.indh.cl

Sobre el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH)

El Instituto Danés de Derechos Humanos es la Institución Nacional de Derechos Humanos en Dinamarca, regida por los Principios de París, encargada de llevar a cabo programas sobre derechos humanos y desarrollo tanto en Dinamarca como en el resto del mundo. Desde el año 1999, el Instituto Danés viene trabajando de manera directa con comunidades de empresas en temáticas sobre derechos humanos, a fin de desarrollar herramientas y estándares para una mejor práctica corporativa.

Para mayor información, visite la página web www.humanrights.dk

Antecedentes y Contexto

Esta sección proporciona información básica sobre el contexto político, conflictos sociales y el avance institucional en materia de derechos humanos en Chile. Asimismo, brinda información sobre el contexto económico, incluyendo indicadores y tendencias de desarrollo. Por último, presenta los compromisos legales de carácter internacional adquiridos por el país.

Demografía y Economía	
Población en el territorio nacional	17.574.003 millones de personas. ¹³
Población perteneciente a pueblos indígenas u originarios	La población que se considera perteneciente a un pueblo indígena u originario es de 2.185.729 personas según el Censo 2017. De dicho total, se consideran Mapuche el 79,8%, Aymara el 7,2%, Rapa Nui el 0,4%, Likan Antai el 1,4%, Quechua el 1,5%, Colla el 0,9%, Diaguita el 4,1%, Kawésqar el 0,1%, Yagán o Yámana el 0,1%, Otro pueblo el 1,3% y Pueblo ignorado el 3,1%.¹⁴ Afrodescendientes: No se ha considerado a la población afrodescendiente en los censos nacionales hasta la fecha. Sin embargo, en 2013 el Instituto Nacional de Estadísticas realizó un estudio en la Región de Arica y Parinacota en el que estimó que la población afrodescendiente representaba un 4,7% de la población total de esta región¹⁵.
Idioma oficial	Español

Contexto político

Estructuras de gobernanza y desarrollo político

Chile es una República Democrática, tal como lo establece la Constitución Política de la República¹⁶, desde el 18 de septiembre del año 1818, fecha en que se llevó a cabo la Primera Junta de Gobierno, hito que marca la independencia definitiva de Chile de España.¹⁷ El Estado está compuesto por tres Poderes: Ejecutivo, siendo su régimen de Gobierno presidencialista, con un mandato de cuatro años y que no permite la reelección inmediata; ¹⁸ Judicial, compuesto por la Corte Suprema, máximo Tribunal del país, las Cortes de Apelaciones y los Tribunales de primera instancia; y Legislativo; el que tiene una estructura bicameral compuesta por una Cámara de Diputados y el Senado.¹⁹ La Cámara de diputados se compone de 155 miembros con cuatro años de duración en el cargo, y el Senado compuesto por 50 miembros que duran ocho años en sus funciones²⁰.

El 5 de mayo de 2015 se promulgó la Ley 20.840, que sustituyó el sistema electoral vigente hasta entonces, denominado sistema binominal, por un sistema de carácter proporcional inclusivo que busca fortalecer la representatividad del Congreso Nacional.²¹ Desde marzo de 2018, Chile es gobernado por segunda vez por el Presidente Sebastián Piñera Echeñique, del Partido Renovación Nacional, quien ganó las elecciones en diciembre del año 2017 con el 54,57% % de los votos en segunda vuelta, asumiendo como Jefe de Estado y de Gobierno el 11 de marzo de 2018.²²

Actualmente existen 28 partidos políticos constituidos,²³ los que se agrupan en tres grandes bloques: la coalición de centro izquierda llamada “Nueva Mayoría”, la coalición de centro derecha llamada “Chile Vamos” desde el año 2015 (a la que pertenece el actual Presidente de la República) y el “Frente Amplio”, coalición que agrupa a partidos de izquierda, liberales y ciudadanos²⁴, lanzada oficialmente en enero de 2017.

Antes del actual período democrático, que se inicia en 1990, en 1973 el entonces general Augusto Pinochet lideró un golpe de Estado contra el Presidente Salvador Allende.²⁵ De acuerdo al Informe Rettig,²⁶ cerca de 3 mil personas fueron ejecutadas y/o desaparecidas forzosamente y la denominada Comisión Valech reconoció cerca de 30 mil personas como víctimas de prisión política y tortura durante la dictadura.²⁷

En 1988 se realizó un plebiscito, donde el 55% de la población rechazó continuar con el régimen militar.²⁸ Esto llevó a la realización de elecciones democráticas presidenciales y legislativas, en las que fue elegido como presidente el demócrata cristiano Patricio Aylwin, del bloque de centro izquierda denominado “Concertación de Partidos por la Democracia”, comenzando una era de transición democrática y dos décadas de este bloque en el poder.²⁹

La Constitución vigente se adoptó el 11 de septiembre de 1980, y ha tenido numerosas modificaciones a partir del retorno a la democracia, siendo las más importantes aquellas realizadas mediante las leyes 18.825 de 1989 y 20.050 del año 2005.³⁰

En cuanto a los niveles de participación política electoral, conforme a un estudio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2017) esta participación ha disminuido sistemáticamente desde finales de la década de los noventa, alcanzando en octubre de 2016 su mínimo histórico desde la vuelta a la democracia. Pese a que en América Latina se aprecia una tendencia al alza del 8% en lo que respecta a participación electoral, Chile presenta una de las mayores bajas en esta tasa en el mundo (36%), solo superada por Madagascar (38%). La baja participación electoral se cruza, además con distintas expresiones de desigualdad, en tanto “la abstención está fuertemente concentrada en determinadas zonas geográficas, niveles socioeconómicos y grupos etarios.”³¹

Asimismo, de acuerdo a la encuesta CEP, que desde 1990 ha capturado la confianza en las instituciones en Chile, desde dos perspectivas: confianza en las personas a cargo de las instituciones, como confianza en últimas propias instituciones, sin importar la distinción conceptual, ambas mediciones relevan la misma tendencia: un declive en la confianza. Este declive afecta no sólo a las instituciones políticas, también a las empresas, los distintos tipos de medios de comunicación (excluyendo a las radios), y las iglesias. De acuerdo a la misma encuesta, el principal motivo por el cual la gente desconfía de la política es la corrupción. Adicionalmente, un 80% de los chilenos creía que bastantes o casi todos los políticos en Chile estaban involucrados en actos de corrupción en 2016, casi 40 puntos porcentuales más que en 2006.³² Esta alza en la percepción de corrupción se explicaría, en gran medida, por los casos de financiamiento ilegal de la política, tráfico de influencias y de asignación de beneficios ilegítimos, que involucran tanto a políticos como a funcionarios del Estado.³³

Por su parte, el PNUD (2016) en un estudio reciente destacó que “los chilenos continúan valorando la democracia y consideran que Chile será más democrático en el futuro, pese a que la evaluación de su funcionamiento empeoró en atención a que la percepción de que la democracia funciona mal o muy mal aumentó desde 20% (2012) a 40% (2016). Esta situación, además, se da en un contexto en el que disminuyen los niveles de confianza, aumenta la percepción de corrupción en todas las instituciones —públicas y privadas— y se profundiza el distanciamiento entre las elites y la ciudadanía.”³⁴

Contexto socioeconómico

Indicadores de desarrollo humano y tendencias

Chile fue el primer país sudamericano y el segundo en América Latina, después de México, en ingresar a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en mayo de 2010.³⁵

El Banco Mundial (BM) para el año 2011 consideraba a Chile como un país de ingresos medio-altos, con uno de los sistemas políticos más estables de América Latina, instituciones fuertes y antecedentes sólidos de crecimiento económico durante las últimas dos décadas y media.³⁶ De acuerdo a esta entidad, el éxito de la economía chilena se debería a la continuidad de políticas macroeconómicas coherentes, al régimen de apertura comercial y a un clima de negocios favorable.

De acuerdo al BM, en los últimos años ha sido posible observar una desaceleración en la economía, con un menor crecimiento (6,5% en 2011 a 1,5% en 2017) debido principalmente a la caída del precio del cobre y el declive en la inversión privada y las exportaciones. El desempleo, en este contexto, se ha mantenido relativamente estable debido al aumento del autoempleo, mientras que el empleo asalariado ha perdido impulso. Se espera que el crecimiento se recupere gradualmente a medida que las expectativas privadas mejoren y el precio del cobre aumente en el período 2018-2020.³⁷

El BM ha señalado que uno de los principales desafíos para el país es aumentar el ingreso per cápita, el que aún tiene que converger con el de las naciones de altos ingresos³⁸. En 2016 el ingreso per cápita de 22.726 dólares americanos (en adelante se entenderán siempre como dólares americanos) estaba todavía muy por debajo del promedio de 42.165 dólares de los países de la OCDE³⁹. Recientemente, el BM ha recomendado también “abordar los desafíos estructurales para impulsar la productividad, mejorar la provisión de energía, reducir la dependencia de la minería, y mejorar el acceso y calidad de los servicios sociales”.⁴⁰

Asimismo, según la OCDE, para responder a la baja en el crecimiento ya observada, Chile debiera reactivar la productividad y las exportaciones y avanzar hacia un crecimiento más inclusivo a través de medidas sociales y del mercado de trabajo, mejorando la calidad del empleo.⁴¹

En septiembre de 2014 se aprobó una reforma tributaria que tuvo como objetivo aumentar los ingresos fiscales para financiar el gasto adicional en educación y reducir la brecha fiscal. El elemento principal de la reforma fue la eliminación del Fondo de Utilidades Tributarias (FUT), que era utilizado por las empresas para aplazar el pago de impuestos sobre los beneficios que se retenían para las inversiones.⁴² Al respecto, el BM estimó que esta reforma “tuvo un amplio impacto en la equidad”, en tanto los impuestos pagados por el 1 por ciento más rico de la población aumentaron de 2.4 por ciento a 3.5 por ciento del PIB.⁴³

Pese a estos avances la OECD ha observado que una mayor inclusión requiere aumentar el crecimiento y los ingresos fiscales. En particular, ha sugerido incrementar aún más los ingresos públicos procedentes de los impuestos ambientales, impuestos sobre la propiedad e impuestos a la renta de los individuos, entre otras medidas.⁴⁴

En el año 2015, el país se encontraba en el lugar número 38 de 188 en el Indicador de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de Desarrollo Humano de Naciones Unidas y en el primer lugar de América Latina. El valor asignado a Chile era de 0.847, lo que ubicaba al país dentro de la categoría del grupo de países de desarrollo humano muy alto⁴⁵. Entre 1980 y el año 2014, el IDH de Chile aumentó un 30,8%, con un promedio de crecimiento anual de 0,79%. En dicho período, la expectativa de vida al nacer en Chile se incrementó en 13,7 años, el promedio de años de colegiatura en 3,4 años y los años de colegiatura esperada en un 3,9%⁴⁶. El PIB per cápita aumentó aproximadamente en un 172%. Sin perjuicio de lo anterior, cuando el IDH promedio de Chile se ajusta con el índice de inequidad, el indicador baja a 0.692, lo que representa una caída de un 18,2%, retrocediendo 12 puestos en el ranking general.⁴⁷

El Marco de Asistencia para el Desarrollo del Sistema de las Naciones Unidas en Chile (2015-2018) ha indicado que los mayores desafíos pendientes para alcanzar un pleno desarrollo humano son: superar las desigualdades en diferentes dimensiones, el fortalecimiento de la democracia y la ciudadanía en el marco del respeto y garantía de los derechos humanos, la acción sostenida frente al cambio climático, mayor sustentabilidad ambiental y desarrollo de la cooperación Sur-Sur.

En cuanto a la reducción de la pobreza, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social de 2013, la pobreza por ingresos en Chile evolucionó desde un 38,6% en 1990 a un 7,8% (bajo la misma metodología tradicional) y se redujo la pobreza extrema por ingresos de un 13,0% a un 2,5%, dentro del mismo período⁴⁸. Por su parte, los resultados de la Encuesta CASEN 2015 indican que el porcentaje de personas en situación de pobreza (por ingresos, usando la nueva metodología adoptada en el año 2013), disminuyó desde la medición del año 2013, de un 14,4% a un 11,7%; mientras que la pobreza extrema por ingresos se redujo desde un 4,5% a una 3,5%.⁴⁹ Por su parte, la pobreza multidimensional (usando la misma metodología) se redujo de un 20,4% a 19,1% en este mismo período.

Pese a los avances observados en la reducción de la pobreza, el estudio Desiguales 2017 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) analizó los altos niveles de desigualdad que aún se observan en Chile, dando cuenta que, en promedio, la desigualdad se ha mantenido relativamente estable desde mediados del siglo XIX (en torno a un coeficiente de Gini de aproximadamente 0,53). En particular, este estudio identifica seis nudos de reproducción de la desigualdad socioeconómica: primero, una estructura productiva con circuitos diferenciados de productividad, cualificaciones y calidad del empleo, lo que deriva en una gran masa de trabajadores con bajos salarios; capital e ingresos concentrados en un conjunto reducido de grupos económicos; segundo, un Estado insuficientemente involucrado en las tareas de redistribución y provisión de seguridades para los ciudadanos; tercero, la concentración del poder político y sobre representación de los grupos de mayores ingresos en los espacios de toma de decisiones; cuarto, un sistema educativo cuya estructura altamente segmentada no permite asegurar la suficiente igualdad de oportunidades y, por último, la consolidación de una serie de principios normativos que justifican las desigualdades existentes y socavan las dinámicas de integración social.⁵⁰

Estadísticas políticas, económicas y sociales

Indicadores cuantitativos y ranking de país

Ranking de País				
	2008	2011	2014	2017
Reporteros sin Fronteras Índice de Libertad de Prensa (donde 1 indica el más alto grado de libertad)	10,5 (39) (2009)	29 (80)	25,8 (58)	20,53 (33)
Mapa de Libertad <i>Freedom House</i> : Derechos Políticos (escala de 1 a 7; donde 1 indica el nivel más alto de libertad)	1	1	1	1
Mapa de Libertad <i>Freedom House</i> : Libertades Civiles (escala de 1-7; donde 1 indica el nivel más alto de libertad)	1	1	1	1
Forma de Gobierno	República Democrática			
Elecciones generales más recientes (mes y año)	19 de noviembre de 2017, con la segunda vuelta el 17 de diciembre de 2017			
Actual Presidente de Gobierno	Presidente Sebastián Piñera Echeñique			
Partido político en ejercicio	Renovación Nacional			
Partidos Políticos legalmente constituidos ⁵¹	• Andha Chile • Ciudadanos • Evolución Política • Federación Regionalista Verde Social • Igualdad • Izquierda Anticapitalista de los Trabajadores • Más Izquierda Ciudadana • País Progresista • Partido Comunista de Chile • Partido Demócrata Cristiano • Partido Ecologista Verde • Partido Humanista • Partido por la Democracia • Partido Radical Socialdemócrata • Partido Regionalista Independiente Demócrata • Partido Socialista de Chile • Poder Ciudadano • Renovación Nacional • Revolución Democrática • Unión Demócrata Independiente			

Indicadores de Desarrollo y Tendencias					
Intervalo de 3 años	2009	2011	2013	2015	2017
Crecimiento del PIB (%)	-1,0	5,8	4,1	2,3	1,5
Crecimiento del PIB en la región /países vecinos	-1,6 (Latinoamérica y el Caribe)	4,3 (Latinoamérica y el Caribe)	2,5 (Latinoamérica y el Caribe)	-0,2	-0,7 (2016)
PIB per cápita (PRA)	US\$ 19.141,6	US\$ 14.511,0	US\$ 15.732,3	US\$22.647,5	US\$23.194 (2016)
Índice de Desarrollo Humano – Ranking	44 (2007)	44	41	38	n/a
Índice de Desarrollo Humano – Puntaje	0.878 (2007)	0.805	0.822	0.847	n/a
Índice de Desarrollo Humano – Puntaje – promedio regional	0.821 (2007) (Latinoamérica y el Caribe)	0.731 (Latinoamérica y el Caribe)	0.740 (Latinoamérica y el Caribe)	0.751	n/a
IDH ajustado para reflejar las desigualdades	n/a	0.652	0.661	0.692	n/a
Coeficiente GINI	52	90	47,3	47.7	n/a
Porcentaje de la población por debajo de la línea de pobreza nacional	15,1	14,4	14,4	11,7	n/a
Porcentaje de la población por debajo de la línea de pobreza absoluta (US\$1,25 hasta 2011 y US\$1,9 desde 2011)	1,3	1,3	0,9	1,3	n/a

Compromisos legales internacionales

Adhesión y ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos

La siguiente tabla enumera aquellos Tratados Regionales e Internacionales sobre Derechos Humanos que resultan relevantes para el accionar de las empresas, identificando cuáles de estos instrumentos normativos han sido ratificados por el Estado de Chile y hacen parte del ordenamiento jurídico interno, constituyéndose en vinculantes.⁵²

CONVENCIONES DE LA ONU	
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	RATIFICADO
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	RATIFICADO
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	SIN RATIFICAR
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	RATIFICADO
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte	ADHERIDO
Convención contra la Corrupción	RATIFICADO
Convención sobre la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes	RATIFICADO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial	RATIFICADO
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	SIN RATIFICAR
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	RATIFICADO
Convención sobre los Derechos del Niño	RATIFICADO
Tercer Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	RATIFICADO
Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	RATIFICADO
Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	RATIFICADO

Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, complementando la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional	RATIFICADO
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares	RATIFICADO
INSTRUMENTOS REGIONALES	
Convención Americana sobre Derechos Humanos	RATIFICADO
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en material de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”	FIRMADO
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”	RATIFICADO
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad	RATIFICADO
Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura	RATIFICADO
Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte	RATIFICADO
CONVENCIONES DE LA OIT⁵³	
Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (C1, 1919)	RATIFICADO
Convenio sobre el trabajo forzoso (C29, 1930)	RATIFICADO
Convenio sobre la inspección del trabajo (C81, 1947)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87, 1948)	RATIFICADO
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C98, 1949)	RATIFICADO
Convenio sobre igualdad de remuneración (C100, 1951)	RATIFICADO
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) (C102, 1952)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (C105, 1957)	RATIFICADO
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111, 1958)	RATIFICADO
Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (C130, 1969)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (C131, 1970)	RATIFICADO
Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado) (C132, 1970)	SIN RATIFICAR

Convenio sobre los representantes de los trabajadores (C135 of 1971)	RATIFICADO
Convenio sobre la edad mínima (C138, 1973)	RATIFICADO
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (C143, 1975)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155, 1981)	SIN RATIFICAR
Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (C169, 1989)	RATIFICADO
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182, 1999)	RATIFICADO
Convenio sobre la protección de la maternidad (C183, 2000)	SIN RATIFICAR
OTROS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES RELEVANTES	
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	FIRMADO
Estatuto de Roma (Corte Penal Internacional)	RATIFICADO

Grupos de especial protección

Esta sección describe aquellos grupos sociales que pudiesen ser especialmente vulnerables a situaciones de discriminación y falta de oportunidades en el mercado laboral. También considera grupos de la sociedad que podrían estar en riesgo particular de impactos adversos a los derechos humanos relacionados con empresas o que se vean excluidos de los beneficios generados por las actividades de las empresas.

Aspectos relevantes	Chile	Latinoamérica y el Caribe
Prevalencia de VIH/SIDA	0.5 (2016) ⁵⁴	0.5 (2016) ⁵⁵
Índice de participación de la mujer en el mercado laboral	48,0(2016) ⁵⁶	51,2 (2016, América Latina) ⁵⁷
Fuerza laboral (en miles)	9.021,06 (2018 est.) ⁵⁸	
Contribución al Producto Interno Bruto (PIB) por clase de actividad económica ⁵⁹	Agropecuaria – silvícola: 3,4% Pesca: 0,8% Minería: 11,0% Industria Manufacturera: 11,2% Electricidad, gas, agua y gestión de desechos: 3,4% Construcción: 7,1% Comercio: 10,0% Restaurantes y hoteles: 2,3% Transporte: 5,6%. Comunicaciones y servicios de información: 2,9% Servicios financieros: 4,9% Servicios empresariales: 10,6% Servicios de vivienda e inmobiliarios: 8,5% Servicios personales: 13,0% Administración Pública: 5,1% Los porcentajes expresados obedecen al valor del aporte al PIB a costo de factores, por clase de actividad económica, a precios corrientes, referencia 2013, cuyo valor asignado respecto del año 2017 fue de 164.281 miles de millones de pesos. Valor al que se debe sumar el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y los Derechos de importación, obteniendo finalmente un PIB de 179.766 miles de millones de pesos.	

Población indígena <i>Número y porcentaje de la población</i>	Según el Censo 2017, de un total de 17.574.003 personas censadas, 2.185.729 se consideran pertenecientes a un Pueblo Indígena u Originario, siendo su distribución la siguiente: Mapuche el 79,8%, Aymara el 7,2%, Rapa Nui el 0,4%, Lin Antai el 1,4%, Quechua el 1,5%, Colla el 0,9%, Diaguita el 4,1%, Kawésqar el 0,1%, Yagán o Yámana el 0,1%, Otro pueblo el 1,3% y Pueblo ignorado el 3,1%.⁶⁰
Inmigrantes <i>Número y porcentaje de la población</i>	Según el Censo 2017, 746.465 personas nacidas en el extranjero residen en Chile, lo que representa el 4,35 % del total de la población que vive en el país. De dicho total de población migrante el 81% nacieron en los siguientes siete países: Perú (25,2%), Colombia (14,1%), Venezuela (11,1%), Bolivia (9,9%), Argentina (8,9%), Haití (8,4%) y Ecuador (3,7%). Por su parte, el Departamento de Extranjería y Migración reporta que las principales nacionalidades de las personas a quienes se les otorgó visa entre los años 2010 y 2016, fueron peruanos (27,5%); colombianos (17,8%); bolivianos (17,1%); haitianos (5,8%), venezolanos (5,7%) y argentinos (4,8%)⁶¹.
Personas con discapacidad <i>Número y porcentaje de la población</i>	16,7% (2.836.818 personas en 2015).⁶²
Permiso de maternidad <i>Número de semanas y porcentaje asalariado</i>	Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Este permiso es pagado en un 100% (con límite de 72,3 UF como base imponible). Además, las trabajadoras tienen derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del período posnatal (arriba enunciado), también cubierto en un 100% (con el mismo límite). Sin embargo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido.⁶³
Bases de prohibición de la discriminación en la Constitución Política de la República (enumeración no taxativa).	Art. 19 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. Art. 19 N° 16.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa 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.

Legislación relevante (enumeración no taxativa)	Constitución Política de la República, 1980 Código del Trabajo Ley 18.600 que establece normas sobre deficientes mentales, 1987 Ley 19.253 que establece normas la protección, promoción y desarrollo indígena, 1993 Ley 19.779 resguarda los derechos de las personas, respecto a la prevención, diagnóstico, control y tratamiento del VIH/SIDA, 2001 Ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, 2005 Ley 20.249 que crea el espacio costero marino de los pueblos originarios, 2008 Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, 2009 Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, 2010 Ley 20.507, Tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, 2011 Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, 2012 Ley 20.800 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2015 Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, 2017 Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, 2017
Reconocimiento de grupos indígenas en la Constitución	No
Instituciones públicas vinculadas a grupos de especial protección (listado no exhaustivo)	Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Salud – Departamento del Programa Nacional de Prevención y Control del VIH/SIDA e ITS Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Dirección del Trabajo Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)

	Servicio Nacional de Menores (SENAME) Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) Instituto Nacional de la Juventud
Organizaciones locales No Gubernamentales (listado no exhaustivo)	Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI) Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM) Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH) Corporación SIDA Chile Corporación Domos Corporación Humanas Fundación Iguales Fundación Instituto de la Mujer Fundación Savia Fundación Sol Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh) Movimiento de Acción Migrante (MAM) Observatorio Ciudadano Servicio Jesuita a Migrantes (SJM) Colectivo sin Fronteras Instituto Católico de Migración (INCAMI)

Contexto del país

Cuestiones de relevancia, referidas a derechos humanos y empresas. La información en esta sección se obtiene de fuentes de acceso público y consultas con los grupos de interés.

La Constitución Política de la República establece la igualdad ante la ley y señala que en Chile no hay persona ni grupos privilegiados. Declara que el que pise su territorio queda libre. Asimismo, indica que hombres y mujeres son iguales ante la ley.⁶⁴

La Constitución prohíbe la discriminación laboral que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que se pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.⁶⁵ Esta prohibición se refuerza con lo establecido en el Código del Trabajo, el cual prohíbe los actos de discriminación en el ámbito laboral, entendiendo por tales aquellos que consistan en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Así, por ejemplo, el Código del Trabajo señala que se consideran actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas anteriormente.⁶⁶

A su vez, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral se encuentra en sintonía con la Ley N° 20.609 que estableció medidas contra la discriminación, del año 2012. Fundamentalmente esta ley incorpora un mecanismo judicial para que ante cualquier acto de discriminación arbitraria pueda ser interpuesta por quien

directamente resultó afectado o por terceros en su representación una acción en sede judicial. Otro aspecto relevante de esta ley es que define lo que se entenderá por discriminación arbitraria en términos de cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Estado de Chile y que se encuentren vigentes, 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.⁶⁷

De acuerdo al Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas, esta legislación si bien representaría un avance, preocuparía en atención a que lo que se entiende por “discriminación arbitraria” podría llevar a los jueces a una interpretación que justifique ciertas acciones de discriminación y exima así de responsabilidad a los actores de dicha discriminación. El Comité también lamenta que la ley citada no prevea claramente medidas especiales que garanticen el goce pleno e igual de derechos humanos y libertades fundamentales de todos los grupos en el Estado parte. Adicionalmente, recomienda revisar las categorías de discriminación consideradas “no arbitrarias” para alinear la Ley N° 20.609 a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, y clarificar que la mencionada legislación contempla las medidas especiales en el combate de la discriminación racial tomando en cuenta su Recomendación General N° 32 del año 2009 sobre el significado y alcance de las medidas especiales contenidas en la mencionada Convención.⁶⁸

De acuerdo a la Primera Encuesta Ciudadana sobre Discriminación en Chile realizada por el gobierno el año 2013, casi la mitad (52%) de los encuestados declararon haberse sentido discriminados arbitrariamente, y haber percibido dicha discriminación en el ámbito de la búsqueda o lugar de empleo.⁶⁹ Por su parte, datos de la Tercera Encuesta Nacional de Derechos Humanos del Instituto Nacional de Derechos Humanos muestra que en el año 2015 el principal espacio donde existía discriminación en Chile era el lugar de trabajo (48,5% de los encuestados).⁷⁰

Afrodescendientes

Aquellas comunidades que se identifican como descendientes de la diáspora africana nacidos en Chile, de acuerdo al Instituto Nacional de Derechos Humanos, constituirían un colectivo especialmente vulnerado como consecuencia del general desconocimiento de que han sido objeto históricamente.⁷¹

En este sentido, la Constitución Política no reconoce los derechos de los afrochilenos (se utiliza este concepto para distinguir a afrodescendientes que habitan en Chile producto de migración reciente) y tampoco existe otro instrumento legal que haga referencia a dicha comunidad. En ese entendido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas en el año 2013 recomendó al Estado de Chile acelerar el proyecto de ley de reconocimiento de la población afrodescendiente e incluir la variable afrodescendiente en los censos poblacionales y de vivienda, así como a adoptar programas y medidas para garantizar el goce de sus derechos. Asimismo, se recomendó que el Estado de Chile sancione y tipifique penalmente la difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, todo acto de violencia con motivación racial así como la participación en organizaciones

o actividades que inciten a la discriminación racial. En la actualidad se encuentra en tramitación legislativa un proyecto de ley que tiene por objeto el establecimiento del delito de incitación al odio racial y religioso.

El año 2013 se llevó a cabo por primera vez una Encuesta de Caracterización de Afrodescendientes en la Región de Arica y Parinacota, donde se concentraba esta población (especialmente en el valle de Azapa). Los resultados indicaron que en la región había 8.415 afrodescendientes, lo que correspondía a un 4,7% del total de la población de Arica y Parinacota.⁷²

Según datos del Instituto Nacional de Derechos Humanos, en la Tercera Encuesta Nacional de Derechos Humanos del año 2015 el principal motivo por el que se discrimina sería la apariencia física (color de piel, aspecto, etc.), de acuerdo al 61,3% de los encuestados.⁷³ Por su parte, en el año 2013 se señalaba que un 5,8% (promedio nacional) de la población se había sentido discriminado debido a su color de piel, incrementándose este porcentaje al 10,5% en la Región de Arica y Parinacota, que como se señala es la que concentra la mayor presencia afro en el territorio nacional.⁷⁴ El Instituto Nacional de Derechos Humanos señaló en el año 2014 que la mayoría de la población afrodescendiente que habita esas regiones de país, cumpliendo con el requisito etario para trabajar, lo hacía como asalariado (78,2%).⁷⁵

Jóvenes

De acuerdo a los datos oficiales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para el año 2014 la tasa de participación juvenil en el mercado laboral era del 48%, registrándose una tasa de desempleo juvenil de 12,5%, frente a un 6% de la población general.⁷⁶ En ese sentido, la tasa de participación juvenil en el mercado laboral era inferior a otros países de Latinoamérica o países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Sin embargo, de acuerdo a un estudio de la OCDE, la tasa de desempleo juvenil en el país ha caído desde el año 2009 en adelante, gracias a un rápido recupero de la economía y medidas estatales orientadas a este segmento de la población. Para el año 2014, la tasa de desocupación juvenil se encontraba en su punto más bajo de los últimos 13 años, particularmente en lo que se refiere a hombres jóvenes, cuya tasa se encuentra por debajo del promedio de los países de dicha Organización. Un punto de preocupación para esta fuente es la alta proporción de jóvenes entre 15 y 29 años que no se encuentran en procesos de educación, empleados o en capacitación (24%), grupo de la población juvenil que se encuentra particularmente en riesgo de exclusión social y económica. Esta proporción se encuentra sobre el promedio los países de la OCDE (16%) y sobre el de otros países de la región manteniéndose estable los últimos cinco años a pesar del buen momento económico. Esta misma fuente, según la Encuesta CASEN 2011, señala que en particular este grupo de jóvenes proviene de los hogares más pobres, y entre ellos y ellas, las mujeres tienen tres veces más posibilidades de encontrarse en este grupo de jóvenes, ya sea porque no tienen con quien dejar a sus hijos o porque tienen mayores responsabilidades en el hogar.⁷⁷

En términos de la situación laboral, la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), revela que para el período enero-marzo de 2015, la tasa de ocupación de jóvenes era de 43%, siendo la tasa de ocupación de mujeres jóvenes (36%) inferior a la tasa de ocupación de los hombres jóvenes (45%).⁷⁸

Diversidades sexuales (LGBTI)

El 13 de abril de 2015 fue promulgada la Ley 20.830 que establece el Acuerdo de Unión Civil, la cual ha sido descrita como un importante avance desde el punto de vista de los estándares de derechos humanos.⁷⁹ A

pesar de lo anterior, Chile aún es un país que normativa, institucional y socialmente presenta diversos obstáculos para el libre y pleno ejercicio de los derechos de la diversidad sexual.

A pesar de que la Ley 20.609 incluye la identidad de género y orientación sexual como categorías de discriminación,⁸⁰ los actos discriminatorios ya sean directos o indirectos se mantienen. La Encuesta Nacional sobre Diversidad elaborada por el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH) en el año 2013 concluyó que la gran mayoría de las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (población LGBTI) no denunciaba los casos de discriminación de que era víctima porque no sabía cómo utilizar la ley y no confiaba en la efectividad del mecanismo. Asimismo, esta fuente indicaba que el 99% de los/as entrevistados/as que constituían la comunidad de diversidad sexual consideró que en Chile se discriminaba contra ese sector poblacional.⁸¹

Con respecto a la discriminación hacia hombres homosexuales y mujeres transgénero, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) indicó en el año 2012 que los tipos de discriminación más comunes eran las burlas e insultos y que existía una significativa brecha entre ambos grupos, estando las mujeres transgénero en una posición mucho más desfavorecida y marginada frente a los hombres homosexuales, lo que generaba mayores barreras de acceso a servicios de educación, salud y justicia, y percibían mayor discriminación en la calle.⁸²

De acuerdo al Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH),⁸³ en el año 2014 los sondeos comparativos existentes entre países, muestran que los chilenos y chilenas están entre quienes más consideran aceptable a la homosexualidad en América, pero en un contexto estatal desfavorable, pues en cuanto a índices de igualdad legal y de políticas afirmativas Chile era uno de los países más atrasados de América, situación de vulnerabilidad que podría prestarse para ejercer actos discriminatorios en contra de este grupo social.

Discriminación en el ámbito laboral

El MOVILH identificó en el año 2013 distintos casos de discriminación en el lugar de trabajo por parte del empleador y de los compañeros de trabajo: en particular, las mujeres eran ofendidas y en ocasiones golpeadas, mientras que los hombres eran sujetos de burlas y bromas, informándose también casos de amenazas de despido o renuncias voluntarias debido a la presión que generaban dichos acosos.⁸⁴

De acuerdo al Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente, llevado a cabo por la Fundación Iguales, del año 2015, para el 50,4% de los/as encuestados/as miembros de la comunidad LGBTI, encontrar trabajo en Chile les resultaba “difícil” y “muy difícil”. Esta cifra ascendió a 65,8% en el caso de los grupos trans, 54,1% en los bisexuales, 49,6% para los gays y 47,1% en el caso de las lesbianas. En particular en el grupo trans se señala que las dificultades aparecen desde el ingreso, ya sea porque el empleador identifica en la entrevista que el postulante tiene dicha condición, o a posteriori si quien es el encargado de seleccionar, lo hace mediante los datos de identificación social, como la cédula de identidad.⁸⁵

En términos del trato que las personas LGBTI reciben en su trabajo en comparación con las personas heterosexuales, esta misma fuente indica que el 85% de los encuestados percibe que el trato es igualitario, mientras que un 10% considera que el trato es peor, aumentando a un 12% para el caso específico de personas lesbianas y transgénero.⁸⁶

Además, conforme al referido estudio, el 65% de las personas LGBTI que fueron entrevistadas declaraban haberse sentido discriminadas verbalmente por sus colegas, porcentaje que aumenta a 85,7% en el caso específico de las personas transgénero.⁸⁷

Mujeres

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destacó en el año 2014 que, si bien las mujeres constituían más de la mitad de la población, eran permanentemente discriminadas por el único hecho de ser mujer, lo que las convertiría en una mayoría vulnerable. Esta marginación se debía, según el Informe a la mantención de normas, prácticas, creencias y discursos sobre los diferentes roles de hombres y mujeres, valorando más unos sobre otros, lo que constituía una forma de discriminación sutil e inconsciente pero constante. En el mismo sentido, el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD había ya señalado en el año 2012 sobre ciertas formas que beneficiaban imperceptiblemente el predominio masculino y alejaban a las mujeres del poder como los lenguajes, los temas, los horarios, la forma de las sociabilidades y uso de espacios, estrategias de alianza y manejo de conflictos.

En el año 2014 el Comité de Derechos Humanos manifestó su preocupación por el bajo nivel de representación de las mujeres en el sector público y privado, en especial en puestos de decisión, lo que en el ámbito empresarial resulta preocupante para el avance efectivo hacia la igualdad de género.

Las mujeres en Chile mantienen el liderazgo del trabajo reproductivo. Esto significa que son ellas principalmente las responsables de asegurar la atención y cuidados de la familia, como alimentación, cuidados físicos y sanitarios, educación, formación y otros. En ese sentido, cualquier actividad empresarial que afecte de manera directa o indirecta alguno de estos aspectos importará a su vez una particular afectación a los derechos de las mujeres.

Asimismo, la preocupación de la actividad empresarial debiera considerar la discriminación interseccional que puede afectar a las mujeres, quienes además de su género en muchas ocasiones son también parte de otras categorías históricamente discriminadas —ya mencionadas—, como mujer-indígena, mujer-migrante o mujer en situación de discapacidad, lo que importará una doble afectación.

Derechos de las mujeres en el ámbito laboral

En junio de 2009 se promulgó en Chile la Ley 20.348 que tuvo por objeto modificar el Código del Trabajo con miras a establecer la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. No obstante lo anterior, de acuerdo al mismo cuerpo legal, no se consideran arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Adicionalmente, se contempla un procedimiento de reclamación y la aplicación de multas en el caso de que los empleadores no cumplan con dicho principio.⁸⁸

En términos de la protección a la maternidad, el Código del Trabajo consagra una serie de derechos, entre ellos la prohibición de condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo; el descanso prenatal de 6 semanas y post natal de 12 semanas y un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del posnatal (extensible a 18 semanas si la trabajadora decida reincorporarse al trabajo bajo el régimen de jornada parcial); la obligación del empleador de conservar el empleo o puesto de trabajo de la trabajadora mientras haga uso de los permisos pre y postnatal y posnatal parental. Garantiza también el derecho a gozar de fuero

laboral desde el embarazo y hasta un año después de expirado el descanso posnatal (12 semanas después del parto); el derecho de la mujer embarazada que se desempeña en trabajos que de acuerdo a la autoridad son perjudiciales para su salud para ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otras labores o trabajo que no resulten perjudiciales para su estado de gravidez; el derecho de las madres con hijos menores de dos años, que trabajen en empresas en las que se desempeñen 20 o más trabajadoras, a llevar a sus hijos a salas cuna para que puedan alimentar a sus hijos y dejarlos mientras estén desempeñando sus labores; el derecho de las madres para alimentar a sus hijos menores de dos años, disponiendo para ello de una hora al día, la que previo acuerdo con el empleador, puede ser utilizada en cualquier momento dentro de la jornada laboral, dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos periodos de tiempo; tal como la posibilidad de postergar o adelantar en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada laboral.⁸⁹

El permiso posnatal parental adicional de 12 semanas a continuación del posnatal inicial, fue incorporado al Código del Trabajo por medio de una reforma legal en octubre del año 2011. De acuerdo a la Dirección del Trabajo, desde la entrada en vigencia de la mencionada ley en octubre de 2012, dicho permiso ha sido utilizado de forma escasa por los padres (solo 611 padres, de un total de 36.826), y en cuanto a las modalidades de ejercicio, la mayoría de las trabajadoras opta por el permiso a jornada completa.⁹⁰

De acuerdo a la información proporcionada por la Unidad de Estadísticas del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, del total de denuncias realizadas durante el año 2013 ante dicha entidad (170.618), 5.593 corresponden a denuncias por vulneración de las normas de protección a la maternidad. La mayoría de estos actos de vulneración se registran en los sectores de comercio y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.⁹¹

A pesar de la existencia de este marco legal e institucional, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, las mujeres en Chile tienden a encontrarse en peores condiciones que los hombres en el mercado laboral. Así por ejemplo, el salario de mujeres trabajadoras a tiempo completo en promedio es 16% menos que el de los hombres. De acuerdo a esta fuente, las características de los trabajos realizados por mujeres es la principal causa de esta diferencia, aunque también se debería a discriminación. Las mujeres tienden a trabajar en sectores donde los salarios son menores, como en el trabajo doméstico o en el sector público, y además tienden con mayor frecuencia que los hombres, a tener trabajos de media jornada. En este sentido, las mujeres estarían sobre representadas en trabajos informales y poseerían contratos laborales en menor proporción que los hombres. Esta mayor informalidad lleva a menores salarios, mayores riesgos de pobreza y menores beneficios de jubilación que los hombres.⁹²

En esa línea, un informe alternativo, de organizaciones de la sociedad civil al Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) del año 2012 indicó que el 90% de los nuevos empleos asalariados femeninos en ese momento correspondían a empleo tercerizado, principalmente vinculado a empresas de servicios temporales o suministradoras y subcontratación. El trabajo de temporada en el sector agroexportador en particular era realizado en su gran mayoría por mujeres, en condiciones de precariedad en materia de contratos, higiene y seguridad laboral.⁹³

De acuerdo a datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en 2014, mientras que la participación de hombres en la fuerza de trabajo era de un 74,8%, en el caso de las mujeres era de un 49,2%. Por su parte, en el Índice de Desigualdad de Género, Chile se ubicaba en el lugar 65 (de 188 países) con un indicador de 0,338 (medido de 0 a 1, donde 1 representa la mayor desigualdad).⁹⁴ Por su parte, conforme al Informe Global de la Brecha de Género 2015 elaborado por el Foro Económico Mundial, Chile se encontraba

en el lugar 73 de 145 países medidos, lo que daba un puntaje de 0.698 (en que 0.0 es lo más desigual y 1.0 lo más equitativo).⁹⁵

Por su parte, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la participación laboral femenina para el primer semestre del año 2015 era del 47,9%.⁹⁶ El decil de menos ingresos era el que menor participación laboral femenina presentaba, con solo un 24,8%.⁹⁷ También un Informe de la sociedad civil en el año 2013 informó que en zonas urbanas, la participación laboral femenina era del 44% mientras que en zonas rurales solo alcanzaba el 29%. Dicha diferencia era mucho menor en el caso de los hombres.⁹⁸

En términos de brechas salariales, según el INE, entre los años 2010 y 2014 las mujeres presentaron un ingreso medio mensual menor al de los hombres. De esta manera, sus ingresos medios mensuales, iban desde 280.857 pesos el 2010 hasta 382.253 pesos en el 2014, mientras que los hombres tuvieron ingresos medios mensuales desde 417.885 pesos hasta 543.996 pesos en igual período de tiempo. Sin embargo, también es relevante consignar que en ese período el porcentaje de crecimiento fue mayor en el caso de las mujeres.⁹⁹

El INE indica también que, al analizar las brechas salariales según nivel educacional, existe una tendencia a que aumente esta brecha a medida que se obtiene mayor nivel educacional. Así, mientras existe una baja brecha de género en los ingresos para quienes nunca estudiaron o poseen solo educación preescolar, las mayores diferencias de ingresos entre mujeres y hombres se observarían en la categoría educacional de posgrado, al presentar una brecha de -39,6%, asociada a un ingreso medio de 1.167.957 pesos para las mujeres y de 1.934.129 pesos para los hombres. Finalmente, se señala que la brecha es menor cuando se considera trabajadores de más de 30 horas semanales.¹⁰⁰

Estas diferencias en tasas de participación laboral se debían principalmente a razones familiares, ya que la mujer debía hacerse cargo de los hijos, tal como se demostró en la Encuesta Laboral (ENCLA) 2011, donde se evidenció que la licencia o permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año era utilizada mayoritariamente por las mujeres y casi nada (0,1%) por los hombres. La ENCLA también destacó que de todas las empresas encuestadas, solo el 11% tenía más de 20 mujeres, por lo que tenían la obligación de proveer sala cuna, obligación que solo cumplía el 72,4% de las empresas.¹⁰¹

De la misma forma, un estudio realizado por el SERNAMEC sobre participación en la crianza de los hijos en el año 2012 señaló que el 77% de los padres de todos los sectores económicos consultados consideró que la principal responsable del cuidado de los hijos era la madre.¹⁰²

De acuerdo a datos del INE, al primer semestre del año 2015, el porcentaje de mujeres asalariadas en puestos de responsabilidad y/o decisión era de 32,8% versus el 67,2% representado por hombres.¹⁰³ En esta brecha puede observarse también las diferencias en el sexo entre gerentes de empresas de diverso tamaño. Así, según datos del INE del año 2013, mientras en aquellas de mediano tamaño el porcentaje de gerentes generales de sexo femenino era tan solo un 14,6%, en empresas grandes era del 7,5%.¹⁰⁴

En este mismo sentido, el Comité de Derechos Humanos de la ONU señaló en 2014 el bajo nivel de representación de las mujeres en el sector público y privado, en especial en puestos de decisión.¹⁰⁵

Otra manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral está dada por el acoso sexual. Esta materia se encuentra regulada en Chile por la Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales. De acuerdo al Código del Trabajo, el reglamento interno que debe mantener toda empresa con más de 10 trabajadores debe incorporar un procedimiento al que se someterán

las denuncias por acoso sexual con las medidas de resguardo y sanciones que deban aplicarse.¹⁰⁶ Según fuentes de la sociedad civil, un problema de esta ley es que no brinda la protección a las situaciones que se dan entre trabajadora-cliente-usuario.¹⁰⁷

De acuerdo a una encuesta realizada por la Corporación Humanas el año 2014, el 83,8% de las encuestadas declararon que consideraban que las mujeres eran discriminadas en Chile, y luego, entre aquellas que habían respondido afirmativamente, el 95,4% indicó que el principal ámbito de discriminación era en el trabajo.¹⁰⁸

Personas en situación de discapacidad

Los derechos de las personas con discapacidad están especialmente protegidos en la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, promulgada en el año 2010.

De acuerdo a esta norma, se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.¹⁰⁹

En virtud de esta ley, se establecen ciertas obligaciones en esta materia para las empresas. Así, se dispone que todo edificio de uso público y todo aquel que, sin importar su carga de ocupación, preste un servicio a la comunidad, así como toda nueva edificación colectiva, deberán ser accesibles y utilizables en forma autovalente y sin dificultad por personas con discapacidad. Luego, los establecimientos comerciales, industriales y de servicios, públicos o privados; los que exhiban espectáculos artísticos, culturales o deportivos; los edificios destinados a un uso que implique la concurrencia de público, y los espacios de uso público que cuenten con estacionamientos para vehículos, reservarán un número suficiente de ellos para el uso de las personas con discapacidad.¹¹⁰

Por su parte, existe asimismo una Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad que incorpora capacitación e inclusión laboral.¹¹¹

Según el Segundo Estudio Nacional de Discapacidad (2016) la tasa de participación laboral de personas sin discapacidad alcanzaba el 69%, mientras que para aquellos con discapacidad era de 42,8%. En este ámbito, también se observa una importante brecha de género, ya que del total de personas con discapacidad, los hombres presentaban una ocupación de 53,1% y las mujeres del 37,2%.¹¹²

De acuerdo a un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), realizado mediante encuestas a 150 empresas que cuentan con personas con discapacidad entre sus trabajadores, declararon tener 124.580 trabajadores, de los cuales 605 eran personas con discapacidad (0,5% del total). El 88% de las empresas tenía entre 1 y 5 trabajadores con discapacidad, el 5% de 6 a 10 trabajadores con discapacidad y el 7% contaba con más de 10 trabajadores con discapacidad. En todos los sectores (industria, servicios, comercio) predominaba la contratación de hasta cinco personas con discapacidad, sin una diferencia significativa según tamaño de la empresa. Del total de personas con discapacidad, el 40% de las personas con discapacidad empleadas tenía discapacidad física, seguido por discapacidad mental-intelectual y auditiva. Solo un 1% presentaba discapacidad psíquica-psiquiátrica. Asimismo, casi la totalidad de las personas con discapacidad eran empleados y solo un 1,6% trabajaba en la

alta dirección. Las mujeres eran especialmente vulnerables en este sentido, pues si bien era mayor el número de mujeres con discapacidad, el 74% de los trabajadores de este grupo eran hombres. También se señaló que, entre las barreras de entrada al mercado laboral por parte de las empresas, destacaban la falta de experiencia, la ausencia de una política y cultura inclusiva, y la falta de capacidades organizacionales (como infraestructura, capacitación, etc.).¹¹³

En el año 2016, el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad mostró preocupación por la brecha de inclusión laboral en detrimento de las personas con discapacidad en Chile, y la ausencia de estrategias específicas para promover la vinculación de las personas con discapacidad en el empleo. Recomendó al Estado de Chile acelerar la adopción de una legislación sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad, y adoptar una estrategia con indicadores y plazos específicos en la materia, incluyendo a las mujeres y los jóvenes con discapacidad. Recomendó, además, que Chile asegure el logro de un empleo productivo y decente para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad, en línea con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.¹¹⁴

A contar del 1 de abril de 2018 comenzó a regir en Chile la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, regulando distintas materias para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo. Esta normativa establece que las empresas con 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. De no ser posible cumplir con esta obligación, la ley permite a las empresas adoptar medidas alternativas establecidas legalmente.¹¹⁵

También la mencionada ley debería contribuir a reducir la discriminación salarial de los trabajadores con discapacidad mental al derogar el artículo 16 de la Ley N° 18.600 que establecía una remuneración inferior al sueldo mínimo respecto de estas personas.

Uno de los grandes desafíos en la implementación de la Ley N° 21.015 se refiere a la infraestructura con la que deben contar las empresas e instituciones para habilitar correctamente los lugares de trabajo y cumplir con las normas de accesibilidad universal en edificios privados y públicos.¹¹⁶

En el sector privado la fiscalización de esta normativa le compete a la Dirección del Trabajo, el que deberá mantener un registro actualizado de los contratos de trabajo, sus modificaciones y términos de las labores encomendadas, celebrados entre las empresas y las personas con discapacidad o pensionadas por invalidez, para lo cual las empresas deben ingresar los datos de la contratación en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 hábiles siguientes a la celebración del respectivo contrato de trabajo.

Pueblos indígenas

Los Pueblos Indígenas u Originarios no están reconocidos como tales en el texto expreso de la Constitución Política de la Republica del año 1981. Sin embargo, el Estado de Chile ha realizado ciertas acciones encaminadas a abordar la situación de los pueblos indígenas u originarios en el país. En este sentido, en el año 1993, entró en vigencia la Ley N° 19.253 que establece Normas para la Protección, Fomento, y Desarrollo de los Indígenas y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, en adelante CONADI.¹¹⁷

Específicamente en materia de no discriminación a pueblos indígenas y de protección y promoción de su cultura, la mencionada ley, establece en su artículo 8° que: “Se considerará falta la discriminación manifiesta

e intencionada en contra de los indígenas, en razón de su origen y su cultura. El que incurriere en esta conducta será sancionado con multa de uno a cinco ingresos mínimos mensuales” y en su artículo 26 trata sobre las Áreas de Desarrollo Indígena (ADI), definiéndolas como espacios territoriales determinados en los cuales el Estado tiene el deber de focalizar su acción con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas indígenas que habitan dichos territorios, señalándose su artículo 27 que en beneficio de las ADI, la CONADI podrá estudiar, planificar, coordinar y convenir planes, proyectos, trabajos y obras con ministerios y organismos públicos; gobiernos regionales y municipalidades; universidades y otros establecimientos educacionales; corporaciones y organismos no gubernamentales; organismos de cooperación y asistencia técnica internacional, y empresas públicas y privadas.¹¹⁸

En el año 2008, se adoptó la Ley 20.249, comúnmente llamada la “Ley Lafkenche” que estableció un mecanismo para destinar un Espacio Costero Marítimo (ECMPO) para la preservación de los usos y costumbres indígenas cuya administración es entregada a las comunidades indígenas correspondientes.¹¹⁹

Y el 15 de septiembre de 2009 entró en vigencia en el ordenamiento jurídico nacional el Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales que establece en su artículo 2° número 1° que “Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad”.¹²⁰

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) destacó en su informe del año 2013 que los pueblos indígenas vivían en estado de pobreza y marginación, con acceso limitado a la vivienda, la salud y la educación, así como a la participación en la vida pública. Asimismo, de acuerdo a esta fuente, algunos de los problemas que estos grupos sufren en Chile están referidos al acceso a la justicia, la lentitud en el reconocimiento constitucional de sus derechos, los problemas de acceso a las tierras ancestrales, el debilitamiento de la lengua indígena y la aplicación de la Ley Antiterrorista.

Por su parte, según el Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural (RIMISP), en Arauco, Malleco y Cautín, pertenecer a los pueblos originarios en Chile aumentaba la probabilidad de ser pobre en un 2,6% en el 2010. El porcentaje aumentaba un 6,4% si las personas solamente hablaban su lengua ancestral.

En relación a la situación de los pueblos indígenas, en el año 2015 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas expresó su preocupación por la persistente discriminación que afecta a los pueblos indígenas, la falta de reconocimiento constitucional y de un mecanismo legal que garantice la obtención del consentimiento previo, libre e informado de los pueblos indígenas con relación a la toma de decisiones que pudieran afectar al ejercicio de sus derechos. Así también, el referido Comité hizo notar que los pueblos indígenas estarían viendo afectados sus derechos económicos, sociales y culturales, como consecuencia de “las actividades de empresas que llevan a cabo la explotación de recursos naturales en sus territorios”.¹²¹

El Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) en su Informe sobre la situación de los Derechos Humanos en Chile del año 2012 atribuyó estas problemáticas a la discriminación y negación histórica que los pueblos indígenas han sufrido respecto de sus derechos, lo que los ha llevado a sufrir privaciones respecto de sus tierras, recursos naturales, identidad política y cultural. Relacionado con esto, el Programa de las Naciones Unidas (PNUD) destacó que según la encuesta realizada en el año 2012, el 65% de la población mapuche y el 62% de la población aymara se había sentido discriminada alguna vez por pertenecer a estos pueblos.

Según datos arrojados por la Encuesta CASEN del año 2015, la tasa de desocupación según pertenencia a alguna etnia era de un 8,3% para la población indígena y 7,4% para la no indígena. Por su parte, la tasa de participación laboral entre personas no indígenas era de 57,3% mientras que de la población indígena era de 58,4%.¹²²

Otro dato importante que se desprende de la mencionada medición eran las diferencias de la población indígena y no indígena respecto de los trabajadores con contrato de trabajo, la cantidad de trabajadores cotizando y la diferencia entre el ingreso promedio mensual de ambos grupos. La medición mostró los resultados entre 2009 y 2015 y en todas las mediciones se observaba una considerable y constante diferencia entre trabajadores indígenas y no indígenas.¹²³

Migrantes

Conforme a cifras del Gobierno, en 2014 había aproximadamente 416 mil extranjeros en Chile (2,3% de la población total). Esta cifra aumentó exponencialmente a cerca de un millón en 2017 (5,5% de la población total). De ese número, se estima que, aproximadamente, 300 mil personas migrantes se encontrarían en situación migratoria irregular.¹²⁴

En relación a este grupo de la población, los Comités de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (CMW, 2011) y el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD, 2013) en relación a Chile, han expresado su preocupación por la discriminación a la que se enfrentan los migrantes, particularmente los de origen latinoamericano, junto con la estigmatización social y obstáculos en el ejercicio de sus derechos. Asimismo, se destacó que ciertos medios de comunicación calificaban a los migrantes con prejuicios y estereotipos.¹²⁵

En relación a este punto, distintos estudios recientes dan cuenta de una alta percepción de discriminación respecto de la población migrante. La encuesta CASEN 2015 reportó que el 28,4% de los hogares de origen inmigrante declaró que algún miembro fue discriminado o tratado injustamente en los últimos 12 meses, en comparación al 14,7% de hogares de origen chileno que declara lo mismo.¹²⁶

Por su parte, conforme a la encuesta de percepción de discriminación racial desarrollada por el INDH (2017) la mayoría de las personas encuestadas “ha presenciado o conocido de ataques contra los inmigrantes como menosprecio (76%), intimidaciones (78,3), golpes (69,5%), agresiones sexuales (44,5%) y asesinatos (51,9%).”¹²⁷

También el Relator Especial sobre Extrema Pobreza de Naciones Unidas constató tras su visita al país que “los migrantes en Chile son un grupo diverso en cuanto a condición socioeconómica, a tal punto que la diferencia de ingresos entre el quintil más pobre y el más rico supera con creces a la del resto de la población chilena”. Además destacó los obstáculos a los que se enfrentan, sobre todo los que están en situación irregular, para acceder a educación, salud, empleo y vivienda, y resaltó que “resulta preocupante que el 25,2% de los migrantes reconocidos por la encuesta Casen vivan en situación de pobreza multidimensional”.¹²⁸

Por su parte, la Relatora Especial de Vivienda de Naciones Unidas señaló que las medidas adoptadas por el Estado han sido insuficientes para hacer frente al alto grado de hacinamiento que afecta a la población migrante (25% a nivel nacional y 33,8% en la Región de Antofagasta), a la importante concentración de población migrante en campamentos o tomas de terreno en distintas regiones del país (el mayor número se

concentra en las Regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama) y al abuso de arrendadores que cobran sumas excesivas por habitaciones que no cumplen condiciones mínimas de salubridad y seguridad).¹²⁹

Ante el aumento de los flujos migratorios y la deficiente respuesta que ha tenido el Estado frente a las necesidades de las personas migrantes y la población nacional en este contexto, el actual Gobierno (2018-2022) decidió otorgarle urgencia a la tramitación del proyecto¹³⁰ de Ley de Migración presentado el año 2013 y formularle indicaciones, así como adoptar medidas administrativas inmediatas. En particular: iniciar un proceso de regularización extraordinaria; exigir visa consular a los migrantes haitianos; eliminar la visa por motivos laborales, y crear una visa especial para ciudadanos venezolanos y otras categorías de visas para profesionales con postgrados.

Pese a reconocer los avances que estas medidas podrían significar, distintas organizaciones de migrantes han expresado su preocupación, señalando que algunas de estas medidas son abiertamente discriminatorias (exigencia de visa consular a haitianos) y/o que podrían contribuir a aumentar los niveles de irregularidad de la población migrante, al restringir las posibilidades de acceder a visas de trabajo, particularmente de personas sin calificación profesional y técnica (eliminación de visa por motivos laborales y falta de otorgamiento de permisos provisorios de trabajo a quienes se acojan al proceso de regularización).¹³¹

Migrantes en el ámbito laboral

El Código del Trabajo establece que en las empresas que cuenten con más de 25 trabajadores, al menos el 85% por ciento de la fuerza laboral deberá ser de la nacionalidad chilena. Hoy en día la normativa establece que para dicho cálculo se excluirá al personal técnico especialista; se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno; y se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.¹³²

De acuerdo a la encuesta CASEN 2015, la tasa de ocupación de los inmigrantes en Chile era de 76,7%.¹³³ Conforme a esta medición, un 69,1% se había asentado en la Región Metropolitana, seguida por las regiones de Tarapacá y Antofagasta (6,6% cada una), Valparaíso (5,5%), Coquimbo (2,3%) y Arica y Parinacota (1,7%), insertándose principalmente en los sectores de servicios, minería, industria, agricultura, construcción, salud, y educación.¹³⁴

La comunidad de migrantes en Chile destacó en 2013 que los mayores abusos en el ámbito laboral se relacionaban con la normativa que regula la visa sujeta a contrato (Decreto Ley de Extranjería 1094 de 1975), que los obligaba a depender durante dos años del mismo contratante a riesgo de perder la visa si se cambiase de empleo, o a perder los fondos previsionales recaudados en caso de regresar a su país de origen. Esto generaba un clima propicio para irregularidades y explotación laboral, lo que se agravaría con el miedo de los migrantes a denunciar la situación a las autoridades por la eventualidad de ser detenidos y deportados, tal como lo informara el INDH.¹³⁵

Asimismo, se observa un aumento de un 216% en las denuncias presentadas por extranjeros ante la Dirección del Trabajo entre 2014 y 2017, la mayoría de ellas, por no pago de remuneraciones y no formalización del contrato de trabajo. A su vez, las denuncias por incumplimiento de medidas para proteger la vida y salud de los trabajadores han aumentado un 915% en un período de tres años.¹³⁶

El aumento de las denuncias refleja los altos niveles de precariedad laboral, abusos y explotación laboral a la que se enfrentan los trabajadores migratorios en Chile, particularmente, aquellos que se encuentran en situación migratoria irregular.

Personas Mayores

En septiembre del año 2002 se creó a través de la Ley N° 19.828, el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), que comenzó a operar en enero del año 2003, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y que tiene como misión fomentar el envejecimiento activo y el desarrollo de servicios sociales para las personas mayores.

De acuerdo al Censo 2017, la población perteneciente al grupo de adultos mayores que habita el país es de 1.982.574 personas, de los cuales 858.132 son hombres y 1.124.442 son mujeres.¹³⁷

Asu vez, de acuerdo a los datos de la Encuesta CASEN 2015, del grupo de personas mayores de 60 años, sólo un 28,7% se encuentra económicamente activo.

Pese a lo ya señalado, un estudio reciente del SENAMA (2016) identifica que las personas mayores en Chile desean seguir trabajando, en tanto los ingresos provenientes de sus pensiones son insuficientes y además, manifiestan la necesidad de “mantenerse activos, ser respetados, estar vigente y mantener los vínculos sociales y personales”.¹³⁸

En virtud de lo anterior, el referido estudio sugiere considerar a los adultos mayores como sujetos activos y autovalentes con posibilidades y necesidad de trabajar. En este sentido, el informe recomienda al Estado promover más oportunidades de capacitación y trabajo para adultos mayores.¹³⁹

Personas que padecen enfermedades

La Constitución Política de la República protege en el artículo 19 N° 9 el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción y protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo, correspondiéndole al Estado asimismo la coordinación y control de las acciones relacionadas con la salud y debiendo de manera preferente, garantizar la ejecución de dichas acciones de salud sea que se presten a través de instituciones públicas o privadas.¹⁴⁰

Por su parte, en la Ley N° 19.779 se resguardan los derechos de las personas, respecto a la prevención, diagnóstico, control y tratamiento del VIH/SIDA, al mismo tiempo de cautelar el libre e igualitario ejercicio de los derechos de las personas que viven con VIH, impidiendo su discriminación.¹⁴¹ Esta ley establece, además, que el examen para detectar el VIH será siempre confidencial y voluntario, debiendo constar por escrito el consentimiento del interesado o de su representante legal. Finalmente, la ley hace aplicable a esta materia las disposiciones de la Ley 19.628 sobre protección de datos personales.¹⁴²

A este respecto, según un reporte realizado por el Ministerio de Salud para ONUSIDA uno de los problemas que se mantienen en Chile es la persistencia de los niveles de discriminación que afectan a las personas que viven con VIH a pesar de haberse aprobado recientemente la ley antidiscriminación.¹⁴³ En este sentido, esta última fuente informó en 2012 que las mujeres transgénero que viven con VIH son las que más perciben

estigma y discriminación. En este sentido, ser mujeres transgénero y vivir con VIH las expone a niveles aún mayores de estigma y discriminación, lo que aumenta las vulnerabilidades ante el VIH y precariza aún más la calidad de vida de las personas afectadas.¹⁴⁴

Respecto a personas que viven con alguna condición de salud desfavorable, también podrían ser susceptibles de ser vulneradas por casos de colusión en la fijación de precios de medicamentos, lo que constituye una práctica empresarial abusiva. En particular, este tipo de prácticas empresariales, de acuerdo a lo que sostuvo el INDH en el año 2015, han ocurrido en Chile en reiteradas ocasiones, lesionándose derechos consagrados a nivel nacional, al elevar las barreras de acceso a medicamentos de uso cotidiano de la población vulnerable.¹⁴⁵

Casos

2017, Revista Qué Pasa.

El caso de Alessia Injoque, de nacionalidad peruana, que detentando un cargo de Jefatura desde el año 2010 en el Consorcio Empresarial Multinacional Chileno, Cencosud, con la orientación de la Fundación Iguales, asumió ante sus compañeros de trabajo y jefaturas correspondientes su condición de ser transexual. Actualmente continúa desempeñando sus labores como jefatura. Cencosud si bien, tenía en su memoria una declaración de inclusión que se refería al tema de identidad de género, no tenía ninguna política para actuar en un caso de transición como el vivido por Alessia, por lo que solicitaron a la Fundación Iguales que les ayudaran a diseñar un proceso.¹⁴⁶

2015, Observatorio Ciudadano.

El proyecto Ducto de Eliminación de Residuos Industriales de la Planta de Celulosa de la Empresa Celulosa Arauco y Constitución S.A. (CELCO S.A.) habría o podría ocasionar en el futuro impactos reales y potenciales sobre las comunidades mapuche lafkenche de la bahía de Maiquillahue de la Región de Los Ríos, en el centro sur de Chile. En particular, se denuncian una serie de irregularidades en su proceso de aprobación por parte del Estado de Chile, dando cuenta en particular de aquellas verificadas en el proceso de evaluación ambiental, en especial, la ausencia de consulta previa a las comunidades mapuche lafkenche en dicho proceso, la negociación incompatible realizada por la empresa con los sindicatos de pescadores a través de un convenio que intenta obtener adhesión social al proyecto, y la violencia generada en el territorio como consecuencia de la imposición del mismo.¹⁴⁷

2014, La Tercera.

Un miembro de las Fuerzas Armadas denunció discriminación por parte de sus pares y superiores en virtud de su condición sexual.¹⁴⁸

2014, Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE.

En mayo de 2014, el Sindicato de Trabajadores de Starbucks Coffee Chile S.A. y la CUT realizaron una presentación ante el PNC requiriendo sus buenos oficios en una Instancia Específica fundamentada en la presunta vulneración de las Líneas Directrices por acciones relativas a la transgresión de derechos de asociación, sindicalización, negociación colectiva, libertad de expresión, publicación de información, discriminación y autodisciplina, por parte de la empresa multinacional Starbucks Coffee Chile S.A. Ante la respuesta de la multinacional, el PNC ofreció sus Buenos Oficios y, en consecuencia, convocó a las partes una instancia de diálogo y mediación.¹⁴⁹

2014, Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh).

Una operaria de bodega de Almacenes París acusó que desde julio de 2013 venía recibiendo insultos de su jefe, quien realizaba comentarios homofóbicos, hasta que la operaria fue despedida el 26 febrero del 2014. La afectada denunció el hecho en tribunales, donde la empresa negó en todo momento discriminación y defendió al agresor. El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sancionó a la multitienda por homofobia.¹⁵⁰

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

La Constitución Política de la República establece en el artículo 20, la Acción Judicial Constitucional denominada “Recurso de Protección” ¹⁵¹, que procede interponer ante las Cortes de Apelaciones respectivas, en los casos en que por acciones u omisiones que se consideren arbitrarias o ilegales se sufra privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos y garantías consagrados en los numerales 1° al 25° (con ciertas excepciones de numerales) del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Siendo orientador señalar especialmente que esta acción judicial se puede ejercer respecto de los derechos consagrados de forma expresa a favor de los trabajadores y aquellos que le corresponden en cuanto individuo sujeto de derechos. ¹⁵²

A partir del año 2008 se comenzó a implementar una reforma a la justicia laboral en Chile que implicó un aumento importante en el número de tribunales y jueces especializados en la materia. De esta manera, en Chile al año 2012 existían 27 Juzgados de Letras del Trabajo y cuatro Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional a nivel nacional. ¹⁵³ De acuerdo a datos del Poder Judicial, durante el año 2015 ingresaron 56.583 casos a los Juzgados de Letras del Trabajo y 347.196 a los Juzgados de Cobranza Laboral. ¹⁵⁴

En particular, con esta reforma, se incorporó el procedimiento de tutela laboral que tiene por objeto cautelar los derechos fundamentales del trabajador reconocidos por la Constitución Política de la República que se vean vulnerados con ocasión de la relación laboral, así como también conocer de los actos discriminatorios que los puedan afectar. ¹⁵⁵ Así, durante el año 2015, ingresaron a los Juzgados de Letras del Trabajo 4.706 causas mediante este procedimiento, lo que representó el 8,3% del total. ¹⁵⁶

En el año 2012, entró a regir en Chile la Ley 20.609 que estableció medidas contra la discriminación, cuyo objetivo fundamental fue instaurar un mecanismo judicial denominado Acción de no discriminación arbitraria, que regulado en el artículo 3° de la mencionada ley establece que quienes se vean directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción en cuestión, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión, con objeto de restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Pese a ello, esta normativa ha sido criticada por contemplar un concepto de discriminación de limitado alcance, según se señaló anteriormente, y ha sido escasamente usada. ¹⁵⁷

En lo que se refiere a prácticas de colusión que pueden afectar a grupos vulnerables de la población, otro organismo relevante en esta materia es la Fiscalía Nacional Económica, agencia nacional encargada de velar por la libre competencia en todos los mercados o sectores productivos de la economía chilena. En el marco de esta labor, investiga todo hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, o tienda a producir dichos efectos, tal como prácticas colusorias, abusos de posición monopólica y concentraciones que afecten o puedan afectar el funcionamiento eficiente de los mercados y el bienestar del consumidor. Ante las denuncias que puede recibir este organismo, y luego del procedimiento regulado en el Decreto Ley 211, será competente para conocer de ellas el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, órgano jurisdiccional especial e independiente, sujeto a la superintendencia directiva, correccional y económica de la Corte Suprema, con competencia en todo el territorio de la República, cuya función es prevenir, corregir y sancionar los atentados a la libre

competencia aplicando las normas contenidas en el Decreto Ley N° 211, con sede única en la ciudad de Santiago, capital del país, cuyo funcionamiento data de mayo de 2004.¹⁵⁸

Mecanismos administrativos

En relación a la Dirección del Trabajo, que es el Servicio Público que vela por el cumplimiento de la normativa laboral, brinda mecanismos de solución alternativa de conflictos en materias de su competencia.¹⁵⁹ Este Servicio, regido por su Ley Orgánica; D.F.L. N° 2 del año 1967 y por el Decreto Ley N° 3.501 de 1981, dispone de las oficinas de Inspección del Trabajo, a lo largo de todo el territorio nacional, instancias administrativas que constituyen el primer peldaño en la reclamación por parte de los trabajadores por despidos injustificados, no pago de remuneraciones, actos de discriminación, entre otras condiciones laborales de los trabajadores que requieran intervención de la administración estatal.

De acuerdo a los datos estadísticos proporcionados por la Dirección del Trabajo, durante el año 2016 se presentaron ante el Servicio un total de 179.059 reclamos, que en su mayoría derivaron en solicitudes por parte de los trabajadores para iniciar un proceso de conciliación (mecanismo de reparación no judicial), y se realizaron 172.049 actuaciones de mediación y de buenos oficios.¹⁶⁰

En relación a los casos en que se produce conciliación en esta instancia administrativa, generalmente de llegar a acuerdo, este versa sobre el pago de una determinada suma de dinero a modo de compensar las prestaciones adeudadas e indemnizaciones, cuando sea procedente. Para los casos en los que no se alcanza acuerdo en la instancia de conciliación, la regla general es que tales casos posteriormente se judicialicen, pudiendo representar al trabajador en Tribunales, las Oficinas de Defensa Laboral o abogados particulares.¹⁶¹

En relación al derecho que tienen los trabajadores de ser resguardados en la igualdad que debe existir en cuanto a sus remuneraciones, la legislación nacional establece en la Ley N° 20.348, que los empleadores deberán disponer de un procedimiento interno para atender los reclamos que se funden en una infracción por desigualdad salarial en particular. Dicho procedimiento deberá ser parte del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de las empresas.¹⁶²

Por último, y en el ámbito de sus compromisos internacionales, el Estado de Chile, en su carácter de Miembro de la OCDE, estableció un Punto de Contacto Nacional (PCN) en la Dirección Económica del Ministerio de Relaciones Exteriores, con el fin de que quienes pudiesen resultar víctimas de abusos a los derechos humanos por parte de las empresas, puedan presentar sus reclamos para iniciar procesos de mediación con empresas trasnacionales seguidos ante dicha institución.¹⁶³

Asistencia especializada

Dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, funciona la Corporación de Asistencia Judicial, Servicio Público, descentralizado y sin fines de lucro, cuya misión es proporcionar orientación y asesoría jurídica a todas las personas que así lo requieran, y otorgar representación jurídica profesional y gratuita a todas las personas que no cuenten con los recursos para contratar un abogado. La reforma a la justicia laboral, mencionada más arriba, incorporó 136 abogados especializados a lo largo de todo el territorio nacional, distribuidos inicialmente a través de 36 Oficinas de Defensa Laboral, dependientes de las Corporaciones de Asistencia Judicial.¹⁶⁴ Particularmente en la Región Metropolitana, funciona la Oficina de Derechos Humanos de la Corporación Judicial.

Por su parte el Instituto Nacional de Derechos Humanos, creado por la Ley N° 20.405, es otra instancia con del Estado de Chile, que presta asistencia especializada a la ciudadanía, y dentro de sus funciones tiene la de deducir acciones legales ante los Tribunales de Justicia, en el ámbito de los derechos humanos.¹⁶⁵

En relación a las personas con discapacidad, el Sistema de Defensoría de Derechos, implementado por el Servicio Nacional de la Discapacidad, tiene la función de facilitar el efectivo acceso a la justicia de las personas con discapacidad, a fin de alcanzar la plena inclusión social y en igualdad de condiciones.¹⁶⁶ Asimismo, la Fundación Nacional de Discapacitados creó un canal de ayuda independiente para asesorar y defender jurídicamente a las personas con discapacidad y sus familias que consideren se han vulnerado sus derechos.¹⁶⁷

En relación a las personas migrantes, la Oficina de Derechos Humanos de la Corporación de Asistencia Judicial ofrece atención personalizada, pero sólo tiene atención presencial en Santiago. Además, existen 7 Clínicas Jurídicas de Facultades de Derecho que reciben casos de personas migrantes en 4 regiones del país (3 están en la Región Metropolitana). También algunas organizaciones sin fines de lucro prestan este tipo de asistencia en Santiago y otras ciudades, así por ejemplo, el Servicio Jesuita a Migrantes, pero aún la oferta es muy limitada, particularmente fuera de la Región Metropolitana. Además, estas últimas y las Clínicas Jurídicas son iniciativas privadas, que no dependen ni son financiadas por el Estado¹⁶⁸.

En relación a las personas LGBTI existen organizaciones sin fines de lucro, que prestan asesoría jurídica gratuita especializada frente a eventuales casos de discriminación, entre las que se cuentan Movilh y la Fundación Iguales, entre otras.

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

Discriminación

¿La empresa garantiza que las decisiones relacionadas con el empleo se tomen con base en criterios relevantes y objetivos?

- La empresa identifica los diferentes tipos de discriminación, incluso aquellos que tienen su origen en las estructuras formales y tradiciones culturales.
- Es política de la empresa asegurarse que las decisiones respecto a contrataciones, salario, promoción, capacitación, disciplina, pensiones y despidos sean tomadas únicamente en base a criterios imparciales, que no estén asociadas a características discriminatorias.
- Cada cargo de la empresa cuenta con una descripción del puesto, con el nivel salarial y los requisitos correspondientes a cada categoría de trabajo.
- La empresa asegura que sus convocatorias de empleo no hagan referencia a características discriminatorias tales como raza, género o edad (excepto de aquellas que sean parte de una promoción de los derechos de igualdad de oportunidades).
- La empresa asegura que no se les solicite a los aspirantes de los trabajos a dar información sobre su estado marital, embarazo, sus deseos de tener hijos/as, cantidad de dependientes o información similar que pueda llevar a alguna discriminación en las contrataciones.
- Todos los gerentes con potestad de contratación reciben capacitación sobre las políticas empresariales de no discriminación.
- La empresa ha establecido un procedimiento conocido y accesible a todos, donde los trabajadores pueden, de manera segura, informar sobre incidentes de discriminación en el lugar de trabajo.
- La empresa toma acciones razonables para ayudar a personas con discapacidad a acceder a las oportunidades de empleo en la empresa, tales como proveer accesos para sillas de ruedas, permitir horarios flexibles, mayores tiempos de descanso, etc.

Trato justo

¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo abusos y amenazas físicas, verbales, sexuales o psicológicas?

- La empresa tiene un compromiso para prevenir el acoso laboral.
- La compañía informa activamente a los trabajadores sobre su obligación de no cometer actos de violencia o tener conductas amenazantes o abusivas.
- Los administradores reciben formación sobre cómo identificar y hacer frente a los casos de acoso en el lugar de trabajo.
- La compañía investiga todas las denuncias de acoso en el lugar de trabajo y toma las acciones preventivas y disciplinarias adecuadas, incluyendo la presentación de informes de las acciones penales a las autoridades correspondientes.

Privacidad

¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados siempre que recopila información privada o cuando supervisa el lugar de trabajo?

- La empresa cuenta con un procedimiento que indica los mecanismos de vigilancia y monitoreo en

el lugar de trabajo; qué tipo de información personal del trabajador es retenida; dónde se almacena; quién tiene acceso a la información; y por qué es necesaria esa información.

- Los trabajadores son conscientes del monitoreo y los sistemas de vigilancia en el lugar de trabajo, incluyendo cámaras, monitoreo del acceso a internet o del correo electrónico y el propósito específico de la vigilancia.
- La compañía obtiene el consentimiento previo y por escrito del trabajador antes de obtener información de una persona con la que el trabajador tiene una relación privilegiada, incluyendo un empleador, médico o abogado.
- Los trabajadores tienen acceso a todos los datos personales recogidos sobre ellos, incluidos los datos relativos a decisiones disciplinarias y los datos obtenidos a través de la supervisión, pero con exclusión del manejo confidencial de información específica relacionada con las evaluaciones de desempeño, las negociaciones salariales, promociones, rotación y otras decisiones relacionadas con el empleo.

Interacción con la comunidad

¿Interactúa la empresa con las comunidades locales con respecto a los impactos actuales o potenciales de sus operaciones sobre los derechos humanos?

- La empresa tiene un compromiso para interactuar abiertamente con las comunidades a su alrededor antes, durante y después de iniciar actividades que puedan impactarles negativamente el acceso a recursos (por ejemplo, agua, alimento, tierra) o los medios de subsistencia (por ejemplo, pesca o áreas de caza).
- La empresa mantiene una vía de comunicación y consulta con las comunidades locales antes, durante y después de comenzar sus operaciones para mitigar y reducir impactos.
- La compañía toma medidas para remediar las preocupaciones legítimas de las comunidades locales respecto a impactos negativos que hayan tenido las operaciones de la empresa con respecto al acceso a recursos o a sus medios de subsistencia.
- ¿Busca la empresa evitar abusos a los derechos humanos debido a prácticas sociales o gubernamentales?

Riesgo para el país

La empresa busca información, de manera activa, con respecto a los derechos humanos y la zona donde opera.

- Si la empresa opera en una región o país donde se presenten abusos sistémicos a los derechos humanos, esta busca estar consciente de y evitar contribuir, sancionar o beneficiarse de tales abusos.
- Cuando la empresa está en riesgo de involucrarse en abusos sistémicos a los derechos humanos por prácticas gubernamentales o de la sociedad, esta busca identificar soluciones mediante el dialogo con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, expertos y otras terceras partes interesadas relevantes, hasta inclusive, donde sea posible, con las autoridades.
- La empresa asegura no apoyar cualquier limitación discriminatoria impuesta por el Estado con respecto al derecho al voto. Además, no remite información alguna con respecto a las características religiosas, políticas, de raza u otras que podrían ser utilizadas por el gobierno como una razón para imponer restricciones al voto.

Recomendaciones y guías

Organización Internacional del Trabajo – Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Comprende cuatro categorías que los Estados Miembros deben respetar, independientemente de si ratificaron o no los Convenios. Estas cuatro categorías son: 1) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición del trabajo infantil; y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹⁶⁹

ONU Mujeres y Pacto Global de la ONU – Principios para el Empoderamiento Económico de la Mujer (2011). Guía para las empresas que ofrece siete principios y lineamientos sobre cómo las compañías pueden empoderar a las mujeres en el mercado laboral, en el lugar de trabajo y en la comunidad.¹⁷⁰

Oxfam Australia – Comunidad de Mujeres y Minería. Los impactos de género y el rol del estudio de impacto de género (2009). La guía busca informar a las empresas mineras y sus empleados sobre los posibles impactos con un enfoque de género, e introduce algunas herramientas que pueden ser utilizados para abordar y mitigar estos impactos.¹⁷¹

IFC Estándar de Actuación 7 – Pueblos Indígenas. Ofrece lineamientos para garantizar que los procesos de desarrollo fomenten el respeto de los derechos humanos de los pueblos indígenas.

Consejo Internacional de Minería y Metales: Guía de Buenas Prácticas – Pueblos Indígenas y Minería (2010). La guía brinda recomendaciones para las empresas sobre cómo construir relaciones efectivas con los pueblos indígenas, así como señala formas en que las empresas pueden desempeñar su rol durante todo el ciclo de vida del proyecto.

Conferencia Internacional sobre Industrias Extractivas y Pueblos Indígenas – Declaración de Manila (2009). En nombre de los Pueblos Indígenas y organizaciones de apoyo de 35 países, solicita a los diferentes grupos de interés, tales como las empresas extractivas, las comunidades y organizaciones de la sociedad civil, respetar y defender los derechos reconocidos de los pueblos indígenas.

Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales. Son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a empresas multinacionales. Contienen buenas prácticas de carácter voluntario para una conducta empresarial responsable.

Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT. Instrumento universal de carácter voluntario que entrega principios y orientaciones a las empresas multinacionales, gobiernos, empleadores y trabajadores en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones laborales.

Movimiento de Integración y Liberación Homosexual con colaboración de diversas organizaciones. Esta organización elaboró un documento con recomendaciones a las empresas para prevenir y erradicar la discriminación laboral mediante distintas acciones:

- Efectuar charlas de capacitación sobre la ley antidiscriminación y los grupos excluidos, en coordinación y con las exposiciones de los organismos de la sociedad civil especializados en temáticas de exclusión.

- Firmas de convenio de colaboración para implementar medidas contra la discriminación entre sindicatos y/o empleadores y colectivos de la sociedad civil organizada.
- Emisión de instructivos donde se precise que las exclusiones arbitrarias no están permitidas y donde se detallen claramente las categorías protegidas en el artículo 2º de la Ley 20.609.
- Incorporar a todo reglamento interno el principio de no discriminación, tal y cual como lo entiende el artículo 2º de la Ley 20.609.
- Generar espacios y protocolos para resolver conflictos puntuales de discriminación donde tengan voz la persona afectada, el sindicato, el empleador y la sociedad civil organizada especializada en la no discriminación.
- Efectuar campañas, seminarios o talleres contra la discriminación, donde participen sindicatos, trabajadores y representantes de la OIT, del Ministerio del Trabajo y de la sociedad civil organizada.¹⁷²

Informe alternativo de la sociedad civil al Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer-CEDAW (2012). Las organizaciones adscriptas recomiendan que las empresas:

- Incorporen indicadores de equidad de género en el marco de la responsabilidad social empresarial.
- Incorporen mayor grado de transparencia sobre los sueldos de hombres y mujeres, para que las trabajadoras y los fiscalizadores puedan comparar e identificar brechas salariales.¹⁷³

PriceWaterhouse Cooper. Destaca las siguientes recomendaciones a empresas:

- Establecer un robusto sistema de gestión para manejar la magnitud de los riesgos asociados a la gestión comunitaria;
- Contar con planes específicos de consulta con grupos de interés en su área de influencia;
- Rol activo en las consultas en base al Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.¹⁷⁴

Universidad Diego Portales (2014). En el Informe Anual Sobre Derechos Humanos de dicha Universidad se recomienda a las empresas que operan en Chile:

- Cumplir con la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, tal como es definida por las Naciones Unidas; especialmente prevenir y, si ello no es posible, mitigar los impactos negativos de las actividades empresariales en los derechos humanos de las comunidades indígenas;
- Entablar diálogo y negociación solamente con los órganos representativos de las comunidades, respetando todas las normas del derecho internacional sobre estos procesos, incluyéndolas además en los convenios que se celebren;
- Cumplir con los estándares internacionales sobre diálogo, negociación, consulta y participación en los beneficios, aunque el Estado no lo requiera, especialmente en relación con actividades como prospección, concesiones y otorgamiento de derechos de aguas u otros recursos naturales en territorios ancestrales.¹⁷⁵

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

ENAP (2016). Según señala la Política Corporativa de Sustentabilidad, de la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP), uno de sus compromisos como empresa es establecer y mantener relaciones de confianza y de beneficio mutuo con los grupos de interés; promover el respeto a los derechos humanos, en particular de

las minorías y los grupos más vulnerables, y rechazar cualquier forma de discriminación. Adicionalmente, se indica el compromiso de mantener una convivencia armónica con las comunidades en que se inserta y contribuir a mejorar la calidad de vida y el desarrollo local. Esta Política de Sustentabilidad constituye el marco de actuación del Grupo de Empresas ENAP, y aplica a todas sus líneas de negocios, filiales internacionales, unidades de negocios y operaciones en general. Su cumplimiento es responsabilidad de todos los trabajadores de la empresa.¹⁷⁶

Viña Concha y Toro. La empresa contempla la igualdad de remuneraciones por género en su Reglamento interno de orden, seguridad e higiene. También cuenta con un Centro de Conocimiento, que es una escuela interna de capacitación para los trabajadores con el objeto de desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos por medio de un sistema de formación continua a través del entrenamiento de las competencias de los distintos cargos. En 2013 se capacitó a 160 operarios del personal interno de la Viña.¹⁷⁷

Empresa Nacional de Electricidad Sociedad Anónima. Endesa aprobó en 2013 una política de derechos humanos, que entre otros elementos incorpora el rechazo al trabajo forzado infantil, el respeto de la diversidad y no discriminación, de la libertad de asociación y de la negociación colectiva, así como de condiciones justas de trabajo. Asimismo, en el año 2013 recibió la certificación de “Empresa Familiarmente Responsable” debido a que cuenta con un sistema de gestión y una mejora permanente en las áreas de flexibilidad laboral, igualdad de oportunidades, desarrollo y competencia profesional, y calidad del empleo.¹⁷⁸

Enersis (hoy Enel Chile). En esta empresa crearon el Programa Entrada que recluta a los mejores técnicos y profesionales del rubro eléctrico, que hoy ya cuenta con 18 colaboradores dentro de la institución. Mediante esta iniciativa, se ha llevado a cabo una política integrada de igualdad e inclusión de personas que poseen alguna discapacidad.¹⁷⁹

Aramark Chile. La empresa de provisión de servicios de alimentación implementa un Programa de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad bajo el modelo de intermediación laboral. La empresa trabaja en colaboración con 11 instituciones asociadas que apoyan en la selección y capacitación del personal, así como en el seguimiento y evaluación del programa.¹⁸⁰

Anglo American. Se lleva a cabo el Programa Corporativo de Diversidad de Género, que busca aumentar de manera sostenible la participación de mujeres en la empresa mediante iniciativas de atracción, retención y apoyo de su desarrollo laboral a lo largo de toda la organización y en sus diferentes niveles.¹⁸¹ Este programa se trata de una iniciativa global en la cual participan todas las unidades de negocio de Anglo American. Su estrategia se enfoca principalmente en la integración efectiva de las mujeres y presenta cinco fases. ambiente de trabajo favorable, planificación y reclutamiento de la fuerza laboral, construcción de una agenda de diversidad de género, aceleración de la diversidad de género a través del desarrollo del empleado, mejora de la comunicación y del entendimiento de los objetivos de la diversidad de género.¹⁸²

Codelco. La Corporación Nacional del Cobre de Chile, empresa del Estado, ha implementado un Plan de Acción que establece una serie de acciones para cerrar brechas de género, el que pretende lograr una cultura organizacional inclusiva que permita el despliegue de competencias de hombres y mujeres y el desarrollo de un ambiente de trabajo atractivo en todos los estamentos de la compañía. Este Plan también aborda acciones positivas en relación a desarrollo y capacitación en igualdad de condiciones para hombres y mujeres y más participación del sexo femenino en la dotación. Luego, la empresa ha adoptado el desafío de lograr la

certificación en la norma NCh3262 de Diversidad de Género y Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal en todos nuestros centros de trabajo. Esta busca mayor incorporación y promoción de mujeres en cargos ejecutivos y de alta dirección, (segmentación vertical); así como también en puestos tradicionalmente ocupados por hombres (segmentación horizontal). La profundización de iniciativas que propicien la conciliación de vida laboral, personal y familiar para hombres y mujeres, son algunos de los aspectos que aborda esta norma.¹⁸³

Walmart. Esta Corporación Multinacional de tiendas de origen estadounidense, cuyo nombre oficial es Wal-Mart, creó en 2012 la Gerencia de Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo es desarrollar acciones que promuevan y faciliten la construcción de una fuerza laboral diversa y un ambiente en el cual se acepten y valoren las diferencias individuales. Además, cuenta con un Consejo de Diversidad e Inclusión conformado por representantes de todas las áreas, cuyo rol es ser un facilitador para el logro de los objetivos definidos.¹⁸⁴ La empresa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión que tiene por objeto facilitar la diversidad en los equipos de trabajo de la compañía y fomentar un ambiente laboral inclusivo, que implique respetar y valorar las diferencias individuales para aprovechar las fortalezas de cada colaborador. Adicionalmente, cuenta con una Política de Prevención de Discriminación y Acoso la cual establece un procedimiento de denuncia de carácter confidencial al interior de la compañía.¹⁸⁵

Deloitte (2014). Esta empresa cuenta con Indicadores de Derechos Humanos, declarando la incidencia de hechos relacionados a sus políticas y procedimientos de prevención, mecanismos de conciliación y control de conductas atentatorias contra los derechos humanos, explotación infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación e inviolabilidad de derechos de los indígenas.¹⁸⁶

Collahuasi (2014). La empresa señala que aspira a generar espacios de diálogo que permitan desarrollar una relación armónica y respetuosa con las comunidades de la Región de Tarapacá, entre las que se incluyen asentamientos rurales, caletas de pescadores y comunidades indígenas. Collahuasi realizó en 2014 dos estudios de percepción en la región para conocer la evaluación y percepción respecto de la empresa: se hizo una encuesta a más de 900 hogares de la región y un estudio de entrevistas en profundidad a 39 representantes de organizaciones sociales, gremios y colegios. De acuerdo a la propia empresa, dicho estudio muestra las áreas donde la organización debe mejorar, ya que pese a ser percibida como una empresa confiable, en algunas zonas este indicador disminuye (localidades costeras de Cádiz y Chanavayita, Pica, Iquique, Huatacondo y Caramucho). En términos de su relación con comunidades indígenas, la empresa indica que desde 2012 cuenta con un modelo de relacionamiento con las comunidades, basado en la herramienta de Anglo American Socio-Economic Assessment Toolbox (SEAT) y en línea con los principios y prioridades de la Política de Relaciones con la Comunidad y Pueblos Originarios de la empresa. La empresa afirma que la metodología se centra en la acción de un equipo especializado que, a través de mesas de trabajo, se relaciona con las principales organizaciones sociales, para identificar inquietudes y definir cursos de acción que permitan el desarrollo armonioso de las comunidades y la empresa.¹⁸⁷

Iniciativas que van más allá de la responsabilidad

Cámara Chilena de la Construcción (2015). La Cámara Chilena de la Construcción organiza y convoca a sus empresas socias para participar en el Premio Empresa Sostenible CChC 2016, estímulo que destacará a aquellas que hayan logrado un adecuado equilibrio en la gestión de su negocio entre lo económico, lo social

y lo ambiental. Esta iniciativa tendrá menciones especiales para las compañías que tengan iniciativas destacables en cada uno de los ámbitos de la sostenibilidad. ética y transparencia, cadena de valor, clientes, calidad de vida laboral, aporte a la comunidad y resguardo del medioambiente.¹⁸⁸

Freeport McMoran Chile (2015). Según información de la empresa minera, esta implementa distintos proyectos destinados a promover la cultura, patrimonio y medios de vida de la comunidad indígena Los Altos que habita en las inmediaciones de sus operaciones. En 2014 recibió el Premio Consejo Minero a las Mejores Prácticas de la Gran Minería en reconocimiento a esos esfuerzos.¹⁸⁹

SKBergé (2015). Esta empresa privada fue ganadora del Sello Chile Inclusivo en la categoría Mediana y Gran Empresa entregado por el SENADIS por cumplir los requisitos de accesibilidad de entornos, accesibilidad web e inclusión laboral. Este premio tiene por propósito valorar las políticas internas que instauran diversas instituciones para promover y concretar la inclusión social y laboral de sus trabajadores y clientes que estén en situación de discapacidad.¹⁹⁰

Komatsu Cummins (2014). El Grupo de Empresas Komatsu Cummins implementó durante 2014 el programa de Grupos de Afinidad, en línea con sus matrices a nivel mundial, los cuales son integrados por trabajadores de la compañía motivados por una temática de inclusión particular –como discapacidad, género u otro– en los que trabajan voluntariamente en la implementación de proyectos que faciliten la incorporación de estos grupos, velando por la mejora de sus condiciones de calidad de vida al interior de la compañía, fortaleciendo así valores como el respeto y la diversidad. Así por ejemplo, se conformaron grupos en materia de Discapacidad, Inclusión y Desarrollo de Mujeres, e Inclusión de Jóvenes Infractores de Ley. En esta última temática, además, la empresa desde el 2011 ha desarrollado programas que promuevan la inclusión sociolaboral de personas que infringieron la ley. Se ha implementado el denominado Programa Reinventarse, con foco en la formación e inclusión de jóvenes infractores de ley, y el Programa CET, ejecutado por Gendarmería y por Komatsu Reman Center Chile, que entrega entrenamiento y trabajo a mujeres privadas de libertad en el Centro Penitenciario de Antofagasta.¹⁹¹

Telefónica Chile (2014). En 2014 esta compañía presentó su Política de Gestión de la Diversidad. Como primer paso, se focalizó en la publicación de la Política de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, que fija las bases para ser una empresa inclusiva.¹⁹²

ENAP (2014). Esta empresa reporta la realización del plan “Hualpén suma”, acuerdo entre la comunidad de Hualpén, el municipio, la intendencia regional y los parlamentarios de la zona, que busca generar las condiciones para avanzar en la relocalización de 290 vecinos de la Refinería Bío Bío y contribuir con otras iniciativas para mejorar la calidad de vida de esta comunidad.¹⁹³ Además, en el Reporte de Sustentabilidad se señala que se entregaron 15 Becas Universitarias y/o Técnicas. Este beneficio se enmarca en el Eje de Educación de ENAP y tiene como objetivo contribuir con el acceso a la educación superior para jóvenes en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Esta iniciativa apoyó a estudiantes provenientes de Concón, Quintero y Puchuncaví.¹⁹⁴

Metro (2014). La empresa, en conjunto con el MOVILH, lanzó una campaña denominada “Cuando hay respeto la discriminación se queda abajo” contra la homofobia, la transfobia y otras formas de discriminación con el objeto de promover el respeto a la diversidad social entre los usuarios y trabajadores de dicho medio de transporte. La iniciativa contempla gigantografías en vitrinas y vagones de todas las líneas del Metro, así como siluetas de parejas gay y lesbianas en tamaño real, entre otras.¹⁹⁵

Cámara Chilena de la Construcción (Antofagasta) (2014). La Cámara implementa la iniciativa “Estrategia Escuela de Oficios de la Construcción” mediante la provisión de cursos gratuitos de oficios relacionados con la construcción para jóvenes y adultos de campamentos de la zona, con el objetivo de que puedan ingresar a trabajar a una de las empresas asociadas al finalizar el curso.¹⁹⁶

Sofofa (2013). La Sofofa, en colaboración con la OIT, desarrolló la “Estrategia empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad” destinada a la inclusión laboral de personas con discapacidad, que pone a disposición de todas las empresas un conjunto de herramientas técnicas que facilitan dicho proceso con sus equipos de trabajo. Entre las herramientas se encuentran los manuales Empresa Inclusiva (Protocolo), Guía de Incentivos Legales, Manual de Prevención y Ser Contratado, generados todos sobre la base de resultados de un estudio que fuera impulsado por Sofofa/OIT.¹⁹⁷

Eulen Chile (2013). La empresa de prestación de servicios ofreció un programa de alfabetización a sus propios trabajadores, con miras a desarrollar sus competencias en lectoescritura, necesarias para su adecuada inclusión social y laboral. El programa estuvo compuesto por 16 sesiones y fue impartida de manera voluntaria por trabajadores de la propia empresa.¹⁹⁸

IBM Chile (2013). IBM organizó el Foro para trabajadores sobre discriminación, con el fin de promover los derechos de los distintos sectores discriminados, entre ellos los de las minorías sexuales, con el fin de generar climas laborales y sociales respetuosos de la diversidad.¹⁹⁹

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Programa de Capacitación +Capaz (2015). El Ministerio del Trabajo implementa el programa que tiene por objetivo la capacitación en oficios, en particular de mujeres y jóvenes, con el fin de superar el déficit de empleabilidad en personas. Se espera capacitar a 75 mil personas en todo el país durante 2015, con un desembolso fiscal de 100 mil millones de pesos chilenos (en adelante, solo pesos); unos 156 mil dólares (americanos, en todos los casos, como se dijo). Los cursos son gratuitos e incluyen subsidio para transporte y alimentación, cuidado infantil para las mujeres con niños menores de seis años, entre otros beneficios.²⁰⁰

Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo (2015). El SENCE ha entregado a las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y ha capacitado al menos al 80% de las ellas con el Programa FOMIL, para el correcto uso de esta herramienta. El objetivo del Manual es que las OMIL desarrollen estrategias para favorecer la colocación laboral sin realizar tratos diferenciados, sino que especializados a las necesidades de sus usuarios, independiente de su condición. En diciembre de 2015 comenzó un curso que tiene por objeto la entrega de conocimientos, procedimientos y competencias, con metodología teórica y práctica, para que las OMIL puedan interiorizar los procesos, para 20 funcionarios SENCE y 284 funcionarios OMIL.²⁰¹

Comité Asesor del Punto de Contacto Nacional ante la OCDE (2014). Dicho comité incluye representantes de ONG, sindicatos, asociaciones de empresas y expertos en sustentabilidad y responsabilidad social. Coordinado por el PCN, brinda asesoría sobre diversas cuestiones sustantivas y de procedimientos acerca de los Lineamientos para Empresas Multinacionales de la OCDE, lleva a cabo actividades de promoción, define la dirección estratégica para los PCN, asiste en la preparación del informe anual del PCN, y provee de asesoramiento en instancias específicas.²⁰²

Bono al Trabajo de la Mujer (2012-presente). El bono busca premiar el esfuerzo de las mujeres y jefas de hogar de las familias más vulnerables de Chile, que se incorporan al mercado laboral. Tienen acceso a este programa las trabajadoras dependientes e independientes que tengan entre 25 y 60 años de edad y que pertenezcan al 40% socioeconómicamente más vulnerable de la población. También se entrega un aporte al empleador, buscando incentivar la contratación de mujeres que pertenecen a grupos vulnerables. Este subsidio puede ser percibido por cada trabajadora por cuatro años continuos y el empleador por un período de 24 meses.²⁰³ En el año 2012, fueron 179.719 las mujeres beneficiadas por el programa.²⁰⁴

Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre hombres y mujeres: hacia un Chile justo y corresponsable (2011-2020). El plan establece los principios a partir de los cuáles se orienta el trabajo del gobierno y del SERNAM. Tiene seis ejes estratégicos, a saber:

- La elaboración de políticas públicas y una institucionalidad reforzada para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres,
- El fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en los distintos espacios y niveles de toma de decisiones,
- La corresponsabilidad familiar,
- La igualdad en el acceso a las oportunidades,

- El fortalecimiento de vínculos sanos y respetuosos en el seno familiar y social,
- El mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.²⁰⁵

Subsidio al Empleo Joven (2009-presente). El Subsidio al Empleo Joven, SEJ, es un aporte monetario otorgado por el Estado para mejorar el sueldo de los trabajadores y trabajadoras entre 18 y 25 años de edad (no inclusive) que perciben bajos salarios (es decir, que pertenecen al 40% más vulnerable de la población). El beneficio apoya además a quienes los contratan (sus empleadores).²⁰⁶

Programas de Participación Laboral de la Mujer. El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG) desarrolla los siguientes tres programas que fomentan la participación laboral de la mujer: el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, enfocado en la capacitación para acceder al mercado laboral; el Programa de 4 a 7, que otorga apoyo educativo y recreativo a menores de 6 a 13 años después de la jornada escolar para que las madres puedan trabajar; y el Programa Buenas Prácticas Laborales y trabajo decente para la equidad de género, que promueve prácticas que propicien la reducción de brechas, el mejoramiento del desarrollo de la carrera laboral de las mujeres y el igual acceso a cargos de decisión. Este último programa promueve alianzas y convenios con diversos sectores productivos, gremios, empresas y organizaciones sindicales para difundir el modelo de gestión de las BPLEG, así como la Norma Chilena NCh3262-2012 Igualdad de Género y Conciliación de la Vida laboral, Familiar y Personal (SernamEG e Instituto Nacional de Normalización) y del “Sello Iguala-Conciliación” asociado a la certificación de la Norma.²⁰⁷

Formación en el Puesto de Trabajo (Aprendices). Es un programa de 12 meses de duración y que combina trabajo con capacitación, donde el aprendiz recibe la mitad de un salario mínimo y el empleador recibe una bonificación y un paquete de capacitación a fin de fomentar un entrenamiento adicional al trabajador. Aplica a jóvenes trabajadores de 15 a 24 años de edad. En el año 2017 se beneficiaron 1.190 jóvenes con el programa.²⁰⁸

Franquicia Tributaria. Es un incentivo tributario que permite a las empresas contribuyentes clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, descontar del pago de impuestos, los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles. Aplica a toda la fuerza laboral de la empresa.²⁰⁹

Calama PLUS (2012-2025). Iniciativa público-privada que incorpora desde su génesis la participación ciudadana como eje fundamental y un trabajo colaborativo de distintos actores de instituciones públicas y privadas que buscan como objetivo común la transformación de la ciudad de Calama, en el norte del país. La cartera de proyectos del Plan Urbano Sustentable incluye iniciativas formuladas y financiadas por distintos actores como el Gobierno Regional, Municipio de Calama, y empresas públicas y privadas, las cuales en conjunto impulsan la transformación de Calama de acuerdo a una visión común de desarrollo hacia la consolidación de una ciudad moderna y sustentable. El Plan Calama PLUS considera proyectos en las dimensiones de infraestructura y desarrollo urbano, protección y expansión del oasis, puesta en valor del patrimonio local, fortalecimiento de la educación y fomento de una sociedad sustentable, considerando un período de ejecución de 14 años, desde 2012 hasta el 2025.²¹⁰

Fondo de Cultura y Educación de Poblaciones Indígenas (1995-presente). Administrado por el Consejo Nacional de Desarrollo Indígena, el Fondo busca la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural y

material de las poblaciones indígenas, y el establecimiento de las bases educacionales en beneficio de las nuevas generaciones y sus proyecciones. A fin de llevar a cabo ese cometido, a través del Fondo se desarrollan los siguientes programas: Manejo y Protección del Patrimonio Cultural Indígena; Subsidio a la Especialización Indígena; Difusión y Fomento de las Culturas Indígenas; Aplicación del Diseño Curricular y Pedagógico Intercultural Bilingüe; y Recuperación y Revitalización de las Lenguas Indígenas.²¹¹

Iniciativas de ONG

Acción RSE (2014). Esta ONG a partir del año 2014 ha implementado el programa +Diversidad, el cual a través de la cooperación de una serie de empresas participantes busca generar prácticas empresariales concretas para instalar ambientes laborales inclusivos, integradores y meritocráticos sobre la base de la valoración de la diversidad. Su foco está en generar oportunidades para grupos humanos actualmente excluidos o subvalorados: mujeres, tercera edad, personas con discapacidad, descendientes de pueblos originarios, migrantes, personas con antecedentes penales y diversidad sexual.²¹²

Servicio Jesuita a Migrantes Chile. Esta fundación realiza distintas actividades colaborativas con empresas, con objeto de promover el respeto y protección de los derechos de las personas migrantes. Entre estas actividades se destacan: 1) Bolsa laboral - intermediación laboral para personas migrantes. En esta línea, capacitan a personas migrantes respecto a sus derechos laborales y a las empresas respecto a las condiciones legales de contratación de personas migrantes, e intermedian candidatos para sus vacantes. 2) Capacitación a empresas respecto a la interculturalidad y sensibilización a gestores, supervisores y equipos multiculturales respecto a la interculturalidad y buenas prácticas de inclusión. 3) En enero se lanzó, junto con tres gremios socios (CNC, FEDETUR y ACHIGA) la red de empresas interculturales, para fomentar el intercambio de experiencias en cuanto a inclusión e interculturalidad, informar sobre nuevos desarrollos y tendencias al respecto y trabajar en conjunto una agenda de incidencia.

Domos Chile (2013). La organización implementa el proyecto AsociaRSE que entre uno de sus ejes incluye la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia doméstica. Se realizan talleres de habilitación laboral de 12 horas de duración divididas en tres sesiones, en donde se revisan aspectos de la trayectoria laboral de las mujeres y se contextualiza desde el enfoque de género y las variables que inciden en el mercado de trabajo. Durante el año 2013 participaron del taller un total de 60 mujeres.²¹³

Fundación Trekkingchile (2014). A través de su Programa Naturaleza para Todos, la fundación se dedica a capacitar a los agentes del Estado y a los prestadores privados de servicios de turismo a adaptar sus instalaciones para que se conviertan en un lugar accesible para todos, en donde personas con movilidad reducida puedan realizar las actividades turísticas en contacto con la naturaleza. En ese sentido, otorga un sello por la promoción del turismo accesible a todos aquellos que tomen acciones tendientes a lograr el objetivo propuesto por la Fundación.

Prioridades de desarrollo

Estrategia del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con Chile (2014-2018). El BID prioriza:

- Mejorar la participación laboral y empleabilidad de los grupos más vulnerables, particularmente las mujeres y los jóvenes;
- Programas de formación técnica, capacitación e intermediación laboral.²¹⁴

Objetivos de Desarrollo Sostenible. Conforme a lo que estable la agenda 2030, el Estado, el sector privado y la sociedad civil deben enfocar sus esfuerzos en el cumplimiento de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que esta agenda incluye. Naciones Unidas ha subrayado la importancia y protagonismo que tiene el sector privado en los ODS. Así por ejemplo, el objetivo 5 se enfoca en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. El objetivo 8.5 requiere para el año 2030 lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. A su vez, el objetivo 10 se enfoca en las medidas para reducir la desigualdad en y entre países.

Derechos Humanos al interior de la Empresa: temas de especial preocupación

Trabajo Infantil

Aquel trabajo que interfiere con la salud, desarrollo, educación o vida familiar de personas menores de 18 años de edad.

Contexto		
	Chile	Latinoamérica y el Caribe
Tasa de matriculación neta en educación primaria (% ambos sexos)	101(2015) ²¹⁵	107(2015) ²¹⁶
Porcentaje de estudiantes que inician el primer grado y llegan al último de primaria	98,7(2014) ²¹⁷	86,2% (2014) ²¹⁸
Niños de un año de edad con vacuna contra el sarampión (%)	93 (2016) ²¹⁹	92 (2016) ²²⁰
Tasa de mortalidad infantil de niños menores de 5 años (por cada 1.000 nacidos vivos)	8,1 (2015) ²²¹	17,8 (2015) ²²²
Porcentaje de la población menor de 14 años de edad	20,46 (2015)	
Índice de Prosperidad Legatum: Educación	64 (2015) ²²³	
Restricciones al trabajo infantil a menores de 18 años	En edad escolar los niños no podrán trabajar más de 30 horas a la semana y en ningún caso más de 8 horas al día o entre las 10 PM y 7 AM ²²⁴	
Edad mínima de empleo	Desde 18, sin embargo establece que niños de entre 15 y 18 años de edad pueden trabajar si cuentan con el consentimiento de los padres o tutores, siempre y cuando acudan igualmente a la escuela ²²⁵	
Finalización de la educación obligatoria	Los 13 años de edad.	
Legislación relevante	Código del Trabajo, artículo 13 Ley 20.370, Ley General de Educación, 2009	

	Ley 20.526, Sanciona el Acoso Sexual de Menores, la Pornografía Infantil Virtual y la Posesión de Material Pornográfico infantil, 2011
	Ley 20.789, Modifica el Código del Trabajo, en lo Relativo a la Admisión al Empleo de los Menores de Edad y al Cumplimiento de la Obligación Escolar, 2016
Ministerios responsables u otros organismos de gobierno	Comité Asesor Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador Consejo Nacional de la Infancia Ministerio de Desarrollo Social Ministerio de Educación Ministerio de Justicia, Servicio Nacional de Menores Ministerio de Salud Ministerio del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría de la Niñez
Organizaciones locales No Gubernamentales que se encargan de la materia	Aldeas SOS Caritas Chile Centro Integral Infancia y Familia Corporación Opción La Caleta La Protectora de la Infancia Fundación Mi Casa Fundación Tierra de Esperanza Fundación para la Confianza Fundación Amparo y Justicia Paicabi Raíces ROIJ: Red de Organizaciones de Infancia y Juventud

Contexto del país

El año 2015 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales manifestó su preocupación por el número significativo de niños que realizaba trabajo infantil, y especialmente aquellos que se encuentran ocupados en trabajos peligrosos, particularmente en la agricultura, minería y trabajo doméstico.²²⁶

De acuerdo al Código del Trabajo, los jóvenes de 15 años y hasta cumplir los 18 años pueden trabajar, siempre que realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud, desarrollo y bajo la autorización de su padre madre o tutor. Además, no puede interferir con su educación. Los menores de 15 años solo pueden trabajar excepcionalmente y con autorización en cuestiones relacionadas al cine, teatro, televisión o similares.²²⁷ Asimismo, la legislación nacional establece que los niños que asisten al colegio no deben trabajar más de 30 horas semanales y en ningún caso más de ocho horas diarias, o entre 10 PM y 7 AM.²²⁸

En el ámbito agrícola, desde el 2012 existe un protocolo intersectorial de Atención Integral a Niños, Niñas y Adolescentes en Trabajo Agrícola Peligroso, cuyo objetivo principal es contribuir al cumplimiento de la obligación del Estado, en colaboración con la sociedad civil, de velar por el derecho del niño y adolescente a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser

peligroso o entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental espiritual, moral o social.²²⁹

La Encuesta Nacional de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) en 2012 señaló que existían en el país 219.624 niñas y niños que realizan trabajo infantil, al considerar la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales. Tal magnitud representa el 6,6% de la población infantil entre 5 y 17 años de edad. En términos zonales, esta fuente señala que el sur del país detenta el mayor porcentaje de niños, niñas y adolescentes (NNA) en trabajo infantil, con 9,58%. En segundo lugar se observa a la Región Metropolitana, con 6,67%, seguida de la macrozona Centro y Norte con 5,77% y 5,15%, respectivamente. Por su parte, el trabajo peligroso repite la tendencia, ya que la macrozona sur supera por casi tres puntos porcentuales (8,34) a la Metropolitana, que le sigue en magnitud (5,93).²³⁰

Las áreas en que se concentraba el trabajo infantil eran el de comercio y servicios.²³¹ Se registró que la tasa de participación laboral era mayor en zonas rurales, pero que los niños urbanos dedicaban en promedio una mayor cantidad de horas a las actividades económicas (17,5 horas y 11 horas promedio).²³² De acuerdo a un informe de la sociedad civil de 2013, la informalidad en el trabajo infantil se presentaba especialmente en trabajos en el campo, el comercio y los vendedores por cuenta propia.²³³

La Encuesta Nacional también identificó que la mayoría de los padres o encargados de menores involucrados en trabajo infantil, también realizaron este tipo de actividades antes de los 18 años, lo que da cuenta de una situación de vulnerabilidad que se perpetúa a través de las generaciones.²³⁴

La realidad del trabajo infantil está además enmarcada en un contexto de relación directa con la pobreza. Casi el 70% de los niños y niñas en trabajo infantil pertenece al 40% de los hogares con los más bajos ingresos en Chile, es decir, el 46% y 23,6% se ubica en el primer y segundo quintil, respectivamente.²³⁵ Por su parte, un estudio publicado por la Policía de Investigaciones de Chile, señalaba en 2016 que existe una gran cantidad de investigaciones que demuestran empíricamente la relación entre la pobreza y el trabajo infantil, y que la consideran como una de sus principales causas. En tal sentido, se ha argumentado que los padres deciden enviar a sus hijos a trabajar o les piden que cooperen en su negocio familiar debido a que necesitan obtener ingresos adicionales.²³⁶

De acuerdo a esta última fuente, otros factores que pueden influir en la cantidad de niños en trabajo infantil son las normas y las actitudes sociales. Las sociedades se diferencian por el nivel de presión social en torno al trabajo infantil, por lo que en aquellas en que el estigma es bajo, los padres no se ven presionados para mantener a sus hijos en la escuela y sin trabajar. En otras, la existencia de estigma social influye en que los niños no trabajen. Lo anterior contribuye a entender por qué ciertos países reportan diferencias en sus cifras de trabajo infantil a pesar de compartir características como niveles de pobreza e infraestructuras educativas y sociales.²³⁷

La distribución del trabajo infantil según la rama de actividad revela que el porcentaje más alto se ubica en el comercio mayor y menor, con el 45,2%. Lo sigue la agricultura, caza, silvicultura y pesca que representa menos de la mitad de la cifra anterior, es decir, el 21,6% de NNA en trabajo infantil en ese sector. En términos de la distribución por sexo, las niñas participan más que los niños en actividades de comercio mayor/menor y en servicios comunales (como por ejemplo servicios de diversión, esparcimiento y otros servicios comunales y sociales), mientras que los niños tienen mayor participación en agricultura y construcción. Al considerar la intensidad del trabajo infantil según el promedio semanal de horas trabajadas, se observa que el 22,8% de los niños en trabajo infantil entre las edades de 15 a 17 años dedica más de 20 horas semanales en promedio a

trabajar. En el caso de niñas y niños entre 9 y 14 años, el 16,6% supera las 15 horas trabajadas en promedio a la semana. Lo anterior, revela el efecto del trabajo en términos de reducción del tiempo de estudio y recreación de niñas, niños y adolescentes.²³⁸

En el caso chileno, los principales desafíos en relación con el trabajo infantil se encuentran en los tipos de trabajo más tolerados social y culturalmente. Además del trabajo doméstico remunerado, los NNA también pueden realizar tareas domésticas dentro de su propio hogar. Las actividades laborales se consideran como peligrosas cuando se llevan a cabo por largas horas e interfieren en su educación; cuando se manipulan equipos peligrosos, materiales tóxicos o cargas pesadas, o cuando se desarrollan en lugares peligrosos. Por otra parte, las actitudes tradicionales respecto a la participación de los niños en las actividades agrícolas es una de las principales causas del trabajo infantil en el país: generalmente se percibe como algo positivo, pues se esgrime que favorece la transferencia de conocimientos entre generaciones y la seguridad alimentaria de los niños a futuro.²³⁹

Peores formas de trabajo infantil

El Decreto 50 del año 2007 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece una lista de 27 trabajos peligrosos por su naturaleza y por sus condiciones, y los prohíbe para menores de 18 años, sin importar si cuentan o no con la autorización de los padres.²⁴⁰ El trabajo se cataloga peligroso debido a que constituye un oficio calificado como peligroso; utiliza maquinaria o herramientas peligrosas; cargas pesadas; debido a la exposición a condiciones ambientales o materiales que pongan en riesgo la salud; exista riesgo ergonómico; deban realizarse a la intemperie o mediante el uso de agroquímicos.²⁴¹ También, el Código del Trabajo prohíbe el trabajo de personas menores de 18 años en establecimientos que pueden constituir un riesgo de la explotación sexual de menores, donde se exhiba material con contenido erótico o sexual o donde se expendan bebidas alcohólicas. Asimismo, la Ley de menores prohíbe los trabajos de menores en cantinas y lugares de prostitución y el trabajo nocturno.²⁴²

El Informe sobre Magnitud y Características del Trabajo Infantil en Chile del año 2013, al analizar los resultados de la encuesta EANNA 2012, destacó que, del total de niños involucrados en trabajo infantil, la gran mayoría realizaba trabajo peligroso. Este trabajo se concentraba mayoritariamente en las regiones de La Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Aysén, Magallanes y Metropolitana.²⁴³ Un total de 40 mil niños trabajaba en la producción agropecuaria y 19 mil niños en la construcción.²⁴⁴ Luego, de acuerdo a la misma fuente, para el caso chileno, el trabajo peligroso es uno de los tipos relevantes de abordar, porque el 5,9% de los niños entre 5 y 17 años participa en actividades de esta naturaleza. De ese total, al contrastar entre niños y niñas, se observa una prevalencia del involucramiento de los niños, con el 92,3% frente al 84,9% de niñas en trabajo infantil peligroso.²⁴⁵

En relación a los casos de explotación sexual comercial en Chile, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social señalaba en 2016 que al representar una práctica que se realiza en la clandestinidad, las mediciones son difíciles de generar. No obstante, de acuerdo con el registro que existe de los NNA al momento en que ingresan a la red del Servicio Nacional de Menores (SENAME) se puede presentar una descripción más detallada de su distribución. Así, se indica que la mayor incidencia de este fenómeno se da en la Región Metropolitana (123 casos ingresados), seguida de la Región de Valparaíso (109 casos). En cuanto a la edad, esta se concentra en el tramo de 16-17 años, seguido del de 14-15 años.²⁴⁶ Asimismo, el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América reportó que en 2016 el SENAME detectó 346 casos de explotación sexual infantil.²⁴⁷

Este último estudio también reporta que se identificaron 184 niños envueltos en actividades ilícitas, como tráfico de drogas y robo, muchos de los cuales fueron víctimas de tráfico ilícito hacia Chile cruzando las fronteras con Bolivia y Perú.²⁴⁸

También un informe de la sociedad civil del año 2013 manifestó preocupación por el aumento que ha tenido la trata en los últimos años, destacando especialmente la vulnerabilidad de niños migrantes.²⁴⁹ En esa línea, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial indicó asimismo la falta de información sobre el alcance de la trata de niñas, especialmente de manera interna entre zonas rurales a urbanas.²⁵⁰

En relación a las acciones de fiscalización, la Dirección del Trabajo vigila y hace cumplir las regulaciones en la economía formal, pero no inspecciona o no las obliga a cumplir en la economía informal y clandestina, conforme lo señalara el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América (2016).²⁵¹ La mayoría de las violaciones se verificaron en la construcción, industria manufacturera, hoteles, restaurantes y agricultura.²⁵²

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Para conocer de los casos de trabajo infantil la legislación chilena contempla acciones judiciales ante los Juzgados de Letras del Trabajo en la medida que el trabajo infantil constituye una infracción a las leyes laborales; y acciones ante los Tribunales de Familia en caso que se requiera adoptar medidas de protección para los niños, niñas o adolescentes. Por su parte, la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes constituye un delito en Chile y corresponde a la Fiscalía iniciar las acciones penales ante los tribunales.

Mecanismos administrativos

En el ámbito administrativo, la Dirección del Trabajo a través de las respectivas Inspecciones del Trabajo tiene la capacidad de recibir denuncias en relación a infracciones contra la legislación laboral, incluida aquella que regula el trabajo infantil. Durante el año 2014 fueron recibidas 377 denuncias de trabajo infantil, cifra inferior al año 2013 cuando se habían recibido 430. En su gran mayoría correspondían a hechos ocurridos en el sector de hoteles y restaurantes, seguido del sector comercial, agrícola, ganadero, de caza y silvicultura, e inmobiliarias.²⁵³

Asistencia especializada

El Servicio Nacional de Menores (SENAME) del Ministerio de Justicia cuenta con programas de atención especializada en todo Chile para casos de explotación sexual de menores y de trabajo infantil. Estos programas, además de apoyo legal, incluyen ayuda psicológica y social que abarcan ámbitos de salud, educación y capacitación laboral y contemplan la atención de la víctima y de su grupo familiar. Durante el 2016 atendieron a 969 NNA en el Programa para víctimas de explotación sexual y se registraron 691 ingresos de NNA que desarrollaban peores formas de trabajo infantil.²⁵⁴ Finalmente, SENAME también cuenta con un teléfono de denuncia disponible todos los días del año. La Policía de Investigaciones y Carabineros reciben asimismo denuncias de casos de explotación sexual de menores.²⁵⁵

Casos

2016, *El Mostrador*. La Policía de Investigaciones de Chile se encuentra investigando hechos en que menores son introducidos, completamente, en los piques de minas de oro, con la misión de prender la mecha de los explosivos y después arrancar. De acuerdo a una fuente consultada en el reportaje, es una realidad que se da entre las regiones de Arica y Tarapacá y de Coquimbo, fundamentalmente en pueblos fantasmas como Inca de Oro, en la Región de Atacama, donde se habían encontrado varios casos.²⁵⁶

2015, *Bío Bío*. De acuerdo a esta fuente, el 2015 se efectuaron en la Región de Valparaíso 25 denuncias formales por casos de trabajo infantil. Asimismo, se indicaba que según la Encuesta de Actividad de Niños, Niñas y Adolescentes de 2012, Valparaíso es la segunda región con más casos de menores involucrados en explotación sexual comercial.²⁵⁷

2015, *El Nortero*. Una extranjera de 16 años fue descubierta trabajando en condiciones ilegales en un local nocturno situado en pleno centro de Antofagasta, en el marco de una fiscalización efectuada por personal de la Gobernación, PDI, SII, Seremi de Salud y el municipio local. De acuerdo a lo señalado por la gobernadora provincial, la joven que cumplía funciones en dicho recinto estaba en evidentes condiciones de vulnerabilidad, por lo que al detectar la situación, la PDI procedió a trasladarla en forma inmediata a su cuartel, en calidad de víctima. A lo que agregó que por lo mismo, efectuó la denuncia al Fiscal y Juez del Tribunal de Familia de turno, “porque será materia de la fiscalía determinar si es motivo de delito, como puede ser la trata de personas o el favorecimiento de la prostitución”.²⁵⁸

2014, *Diario Soy Chile*. Fue descubierta una presunta red de prostitución infantil que funcionaba en una casa abandonada en el centro del Puerto Montt.²⁵⁹

2012, *Diario La Cuarta*. Se encontraron a varios menores de 15 años trabajando en el predio “Las dos Marías” en Coquimbo. Los menores de edad eran indocumentados, entre otras violaciones a la legislación laboral.²⁶⁰

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

- La empresa no emplea trabajadores menores de 15 años para trabajo de tiempo completo, ni a empleados menores de 13 años para trabajos livianos ni a personas menores de 18 años para trabajos peligrosos (favor ver la descripción de la pregunta para excepciones).
- En caso que la empresa brinde trabajo a menores de 18 años, esta tiene una lista de funciones que pueden ser desempeñadas por menores de edad.
- La empresa es consciente de las edades en que se completa la educación obligatoria y no brinda empleo a personas por debajo de esa edad, ya que puede interferir con su educación.
- La empresa cuenta con un procedimiento fiable para verificar la edad con el certificado de nacimiento, otras formas de identificación oficiales o por medios alternativos tales como apariencia física o conocimiento de hechos históricos.
- Los programas de aprendizaje de la empresa no constituyen parte principal de su fuerza laboral, tienen una duración limitada y se realizan en conjunto con un programa escolar (o son supervisadas por trabajadores del ministerio o por organizaciones del trabajo), y no interfieren con la educación obligatoria.
- Si la empresa encuentra que han empleado trabajadores por debajo de la edad mínima, debe asegurarse que se matriculen en programas educativos y que sus dependientes sean compensados por la pérdida de ingreso.

Recomendaciones y guías

Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Portal de Empresas e Infancia. El Portal es una plataforma de información creada para brindar asistencia al sector corporativo en su trabajo y adopción de decisiones que las lleve a una mejor protección de los derechos y bienestar de los niños. El portal contiene secciones incluidas iniciativas positivas, supuestos abusos, procesos judiciales y lineamientos.

UNICEF, Pacto Global y Save the Children – Derechos del Niño y Principios Empresariales (2012). Son el primer conjunto integral de principios para guiar a las empresas en todo el rango de acciones que pueden tomar en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad para respetar y dar apoyo a los derechos de los niños.²⁶¹

Comité de la ONU sobre los Derechos del Niño – Comentario General Nº 16 respecto a las obligaciones del Estado sobre los impactos de las empresas en los derechos de los niños (2013). El Comité es el conjunto de expertos independientes que monitorean la implementación de la Convención de los Derechos del Niño (CDN) y sus Protocolos Facultativos. En abril del 2013, el Comité emitió un comentario general sobre los

derechos de los niños y las empresas. El objetivo del Comentario General Nº 16 es proveerle al Estado un marco que pueda implementar la CDN, particularmente en relación con el sector empresarial.²⁶²

OIT – Convención 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).²⁶³ Insta a la acción prioritaria para la eliminación del trabajo infantil. Por otro lado, el Convenio 183 sobre la edad mínima de admisión al trabajo también establece lineamientos para prevenir que los NNA se involucren en el mercado laboral a muy temprana edad.²⁶⁴

Instituto Danés de Derechos Humanos y UNICEF – Derechos de los Niños – un Estudio de Impactos – una herramienta para compañías (2013). Una herramienta práctica que tiene el objetivo de ayudar a las empresas a identificar y administrar sus impactos en los derechos de los niños. El *checklist* contiene un conjunto de preguntas e indicadores que cubren los 10 Principios de Empresas y Derechos del Niño, de forma tal que tratan los diferentes aspectos de las políticas empresariales, sus operaciones y el impacto que tienen en los derechos de los niños.²⁶⁵

Better Work (OIT, CFI). Lineamientos sobre Trabajo Infantil (2009).

Manual para la Protección del adolescente trabajador “Crecer Protegido” (2010). Elaborado en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad.²⁶⁶

Fundación Educación 2020. La fundación elaboró una guía con recomendaciones para la sensibilización, prevención y erradicación del trabajo infantil.²⁶⁷

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Sodimac S.A. Esta cadena adopta una línea de trabajo que se compone de cuatro fases. sensibilización y compromiso de la alta gerencia, adhesión a un modelo de responsabilidad social empresarial, promoción y educación a los proveedores y generación de instrumentos con el objetivo de lograr una cadena productiva libre de trabajo infantil.²⁶⁸

Deloitte (2014). Esta empresa cuenta con Indicadores de Derechos Humanos, declarando la incidencia de hechos relacionados con sus políticas y procedimientos de prevención, mecanismos de conciliación y control de conductas atentatorias contra los derechos humanos, explotación infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación e inviolabilidad de derechos de los indígenas.²⁶⁹

ENAP (2014). Para la elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2014, se llevó a cabo un proceso acotado de consulta directa a grupos de interés internos y externos (fuentes primarias), análisis de prensa local (noticias publicadas en medios escritos en Chile, durante el período enero-diciembre de 2014) y revisión de documentos críticos, tales como nuevas políticas y procedimientos de la organización, y la Memoria Financiera (fuentes secundarias). Entre las temáticas abordadas para la identificación de aspectos a relevar se incorporó la erradicación del trabajo infantil.²⁷⁰

Viña Concha y Toro (2014). La viña elaboró el Estándar de Requisitos de Ética y Sustentabilidad para Proveedores basado en su Código de Ética y Conducta y el Código de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro. En este marco, durante 2014 se realizaron 14 auditorías de diagnóstico del estándar a los principales proveedores de insumos de embalaje, que ha sido incorporado al Manual de Proveedores de Insumos de Viña Concha y Toro. Dentro de dichas evaluaciones se evalúan impactos reales o potenciales que pudieran afectar significativamente la gestión ambiental, laboral, social, de las empresas auditadas, o casos que pudieran relacionarse con trabajo infantil o forzoso.²⁷¹

Antofagasta Minerals (2014). Como parte de la política de gestión de riesgos, regularmente se audita el cumplimiento legal de las empresas contratistas, particularmente en los aspectos de legislación laboral, estándares de seguridad, incluyendo normas corporativas sobre sueldo mínimo, negociación colectiva, pago de horas extraordinarias y feriados, en áreas de trabajo infantil y el forzado.²⁷²

ENDESA (2013). La empresa tiene una política de derechos humanos. En ese sentido, implementa la iniciativa “Aquí estoy y actúo” a fin de identificar y mitigar los riesgos de trabajo infantil, especialmente en su cadena de valor. El trabajo consiste en hacer un diagnóstico de las empresas y sus actividades destinadas a la elaboración de un plan de acción una vez que se cuente con los resultados.²⁷³

Iniciativas que van más allá de la responsabilidad

Red Pacto Global y OIT (2013). Fundación Telefónica a través de su Programa Proniño, Sodimac y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) con el apoyo de Acción RSE, Pacto Global Chile y la OIT dieron a conocer la conformación de una Red Empresarial contra el Trabajo Infantil, que se establecerá en Chile con el fin de llevar a cabo acciones en pro de la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes trabajadores. El objetivo de esta Red será coordinar y desarrollar acciones para contribuir con la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador, tales como: apoyo al principio número 5 del Pacto Global, para la promoción de la erradicación del trabajo infantil; crear conciencia en la opinión pública para comprender las causas y consecuencias de esta problemática; prestar particular atención a la conducta de sus proveedores en los ámbitos nacional e internacional y realizar acciones para evitar el trabajo infantil en su cadena de suministro/proveedores y promover alianzas con otros grupos de interés, tales como las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre este tema.²⁷⁴

Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y la Asociación Chilena de Seguridad (2013). Ambas organizaciones suscribieron un acuerdo con el Ministerio del Trabajo para colaborar en la lucha contra el trabajo infantil. La CPC distribuyó guías a sus miembros sobre la eliminación del trabajo infantil a través de iniciativas público-privadas; la ACHS desarrolló y distribuyó un manual para promover la seguridad para sus trabajadores adolescentes.²⁷⁵

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025. El principio de la Estrategia Nacional es que el trayecto hacia el trabajo decente supone una educación de calidad, además de la prevención y erradicación del trabajo infantil. La OIT y el Ministerio del Trabajo colaboraron estrechamente en su redacción, que además fue co-construido con el Comité Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y los Comités Regionales, ambos compuestos por organismos públicos, privados, fundaciones, académicos y organizaciones de la sociedad civil. A partir de la Estrategia Nacional, cada región crea sus estrategias regionales con un horizonte de 10 años con planes operativos de dos años, que priorizan las acciones y áreas de trabajo de cada estrategia regional²⁷⁶

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este Ministerio reactivó los Comités Regionales y el Comité Nacional (septiembre y octubre 2014) y creó el Observatorio Contra el Trabajo Infantil (noviembre 2015).²⁷⁷

SENAME. El sistema de Registro Único de las Peores Formas de Trabajo Infantil reúne la información de todos los niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos a causa de explotación económica. En el año 2014 se registraron 291 casos, donde un 17% se dedicaba a trabajo peligroso por condiciones y un 10% por naturaleza.

Plan de Acción de la Policía de Investigaciones de Chile (2014). En el marco de los compromisos asumidos por la PDI antes de la implementación de la Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador (2015-2025), se implementó una campaña comunicacional en redes sociales, dirigida a empoderar a la ciudadanía ante la problemática de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (ESCNNA) y la trata de personas, desarrollando materiales digitales complementados con videos virales que circularon por Facebook, Twitter y YouTube, los cuales activaron ejes articuladores para fomentar la interconectividad y la transferencia de información policial útil hacia la comunidad. Paralelamente, el diseño estratégico contempló capacitaciones dirigidas a públicos focales mediante la activación del “Programa Vigías ESCNNA”, dirigido al personal hotelero, operadores turísticos, asociaciones gremiales de trabajadoras sexuales, comunidades transgénero y juntas vecinales.

Iniciativas de ONG

Raíces. La organización estableció Centros de Acogida destinados a la reparación del daño que la explotación sexual comercial provoca en las niñas, niños y adolescentes. A través de su metodología integral, se trabaja con NNA, familia, adulto significativo, instituciones y comunidad, fomentando procesos formativos integrales, que favorezcan e impulsen su desarrollo creativo y autónomo en distintas disciplinas.²⁷⁸

Prioridades de desarrollo

Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo 8.7 requiere adoptar medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Trabajo forzado

Esclavitud por deuda, trata de personas o cualquier otro medio coercitivo que no permite a los empleados dejar libremente el trabajo.

Contexto	
Informe sobre Trata de Personas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América: Clasificación	1 (2017)
Legislación relevante	Constitución Política Código del Trabajo Ley 20.507 que tipifica los delitos de Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, y establece normas para su prevención y la más efectiva persecución criminal, 2011
Ministerios responsables u otros organismos de gobierno	Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas Ministerio del Interior y Seguridad Pública Ministerio de Justicia Ministerio de Trabajo y Previsión Social – Dirección del Trabajo Ministerio Público
Organizaciones locales No Gubernamentales que se encargan de la materia	Instituto Católico Chileno de Migración ONG Raíces Servicio Jesuita a Migrantes

Contexto del país

La Constitución garantiza el derecho a la libre contratación y libre elección del trabajo por un salario justo.²⁷⁹ El Código del Trabajo también resguarda la libertad laboral, la que comprende la libertad de cambiarse de trabajo y renuncia.²⁸⁰ Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado que la libertad laboral comprendería el derecho de toda persona a no ser forzada a realizar una labor determinada y a la libertad de contratación y libre elección del trabajo.²⁸¹

Pese a lo ya señalado, Chile sigue siendo un país de origen, tránsito y destino de personas que son objeto de trata con fines de explotación sexual y trabajo forzado. Tanto mujeres y niños chilenos como mujeres y niñas de otros países latinoamericanos, entre ellos Argentina, Bolivia, Perú, Paraguay, la República Dominicana y Colombia, son víctimas de la trata con fines de explotación sexual en el país. Se han encontrado hombres, mujeres y niños, en su mayoría de Bolivia, Perú, Paraguay, Colombia y Ecuador, que realizaban trabajos forzados en Chile en los sectores de la minería, la agricultura y la hotelería, así como en el servicio doméstico. Progresivamente, además, las autoridades han encontrado reiterados casos de niños involucrados en actividades ilícitas, entre ellas, el transporte de drogas, frecuentemente coaccionados o forzados.²⁸²

Trata de personas

Según datos de Naciones Unidas, entre 4 y 5 millones de personas son vendidas anualmente víctimas de trata, el 80% para su explotación sexual, mientras que 700 mil mujeres y niñas son introducidas en el comercio sexual, una problemática social que afecta a todas las regiones del planeta, que constituye el tercer negocio ilegal más lucrativo del mundo, luego de la venta de armas y de drogas. El Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo, define a la explotación sexual como una de las peores formas de trabajo infantil. Permanentemente en el mundo entero hay 2,4 millones de personas que son víctimas de la trata de personas y de engaños, quienes se ven obligadas a realizar trabajos forzados. (OIT, 2005). La explotación sexual representa aproximadamente el 80% de los casos registrados.²⁸³

En el año 2011 se promulgó la Ley 20.507 que tipifica los delitos de Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas, y establece normas para su prevención y la más efectiva persecución criminal.²⁸⁴

De acuerdo a un reciente informe publicado por la PDI (2018), entre el 2013 y 2017 se registraron 606 faltas a la Ley que tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas, con un alza de 465% en tráfico de migrantes (de 20 en 2013 a 113 en 2017). Por su parte, los delitos vinculados a la trata de personas registraron un 94% de alza²⁸⁵.

De acuerdo a un reportaje de *Diario UChile*, los grupos más vulnerables son los indocumentados, jóvenes que escapan de sus casas y las personas en situación de pobreza, quienes son retenidas por medio de la intimidación, el no pago de sus salarios, la retención de sus documentos de identificación, la agresión física o sexual, y la privación de las necesidades básicas como alimento, agua y cuidados médicos.²⁸⁶

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

La trata de personas es un delito y por lo tanto la vía contemplada por la legislación chilena es la acción penal ante los Tribunales Penales. La Fiscalía cuenta con Fiscales Especiales distribuidos en cada región del país para coordinar las investigaciones en relación a trata de personas. También existe una Unidad Especializada de Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar que tiene a su cargo entre otros delitos la trata de personas. Esta Unidad brinda apoyo a los fiscales que tengan a cargo la investigación del delito en el ámbito jurídico, seguimiento de casos, recopilación, sistematización y análisis de jurisprudencia, y en general colaboran de manera integral y permanente con los mismos.²⁸⁷

Por su parte, la Policía de Investigaciones cuenta con una Brigada Investigadora del Crimen Organizado, que indaga entre otros temas, la trata de personas. Esta Unidad reportó tener hasta febrero de 2014 26 investigaciones en curso, la mitad de las cuales se referían a trata para trabajo forzado.²⁸⁸

Asistencia especializada

El INDH tiene el mandato legal para presentar acciones legales ante los Tribunales de Justicia, específicamente tiene atribuciones para presentar querrella por delitos de tráfico ilícito de migrantes y de trata de personas. En ese sentido, durante el año 2011 se presentó una querrella por trata de personas; tres querellas en 2012; dos en 2013; dos en 2014; cinco querellas en 2015 y tres el 2016.²⁸⁹

En relación al apoyo a víctimas, el SERNAM cuenta con una casa de acogida para mujeres que han sido víctimas de trata de personas a fin de brindarles apoyo y asesoría.²⁹⁰ Por su parte el Ministerio del Interior y Seguridad Pública cuenta con un Programa Apoyo a Víctimas, el cual está a cargo de coordinar la aplicación del Protocolo Intersectorial de Atención a Víctimas de Trata de Personas.²⁹¹

Casos

Enero de 2015, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). El INDH presentó una querrela contra dos ciudadanos coreanos quienes supuestamente estarían dedicados de manera sistemática y permanente a la trata de personas con fines de explotación sexual.²⁹²

Julio de 2015, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). La internación a Chile mediante engaños de una mujer de origen venezolano con fines de explotación sexual, motivó que el INDH presentara –en el 4° Juzgado de Garantía de Santiago– una querrela en contra de dos personas chilenas y una venezolana, imputadas de cometer el delito de trata de personas. Los/as acusados/as se habrían dedicado de manera organizada y sistemática, desde a lo menos el mes de septiembre de 2014, a la trata de personas con fines de explotación sexual, facilitando la entrada a Chile de ciudadanas venezolanas, con el objeto de que ejercieran la prostitución, engañándolas y aprovechando el estado de vulnerabilidad en que se encontraban. Para lograr su objetivo, los/as imputados/as habrían captado y recepcionado a las víctimas con la finalidad de prostituirlas, trasladándolas y manteniéndolas en departamentos ubicados en el sector oriente de Santiago, donde les daban a conocer la deuda generada por transporte, comisión y estadía para luego coaccionarlas para explotarlas sexualmente.²⁹³

Agosto de 2013, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). El Tribunal dictó la primera sentencia condenatoria en Chile por trata de 63 ciudadanos bolivianos, quienes fueron engañados debido a su situación de vulnerabilidad y trasladados a Chile con fines de explotación laboral.²⁹⁴

Junio de 2013, Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo, en conjunto con el Ministerio Público, la Policía de Investigaciones y la Seremi de Salud realizaron una fiscalización a un restaurante que tenía empleados inmigrantes de India, donde constataron numerosas infracciones a las normas laborales, como ser las jornadas de trabajo y remuneraciones.²⁹⁵

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

- A los trabajadores se les permite informar de sus salidas y salir del lugar de trabajo con un aviso de tiempo previo y razonable. Esto se les comunica a los trabajadores antes de iniciar el trabajo.
- La empresa (o sus agencias de reclutamiento) asegura que no retiene salarios o bonos y que los paga de forma regular y a tiempo.
- La empresa asegura no realizar deducciones de salarios como medida disciplinaria u otras deducciones no aprobadas por la ley nacional.
- Dentro de un horario normal de trabajo los trabajadores pueden ganarse un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes más cercanos.
- Se pagan las horas extras de manera voluntaria y no se imponen amenazas de deducciones de pago, de despido u otras.
- La empresa (o sus agencias de reclutamiento) asegura no retener cédulas de identidad, pasaportes, documentos de viaje u otros artículos personales sin los cuales los trabajadores no podrían salir del lugar de trabajo. En caso de requerirse cartas de finalización de contrato u otros documentos para que el trabajador pueda irse del lugar de trabajo, tales cartas se emiten sin demora.
- Se les permite a todos los trabajadores salir de la empresa durante descansos y al final de sus turnos, y aquellos trabajadores que residan en alojamiento proporcionado por la empresa pueden entrar y salir libremente de sus alojamientos en cualquier momento.
- La empresa (o sus agencias de reclutamiento) asegura que sus empleados no tienen que pagar montos por reclutamiento o dar depósitos por alojamiento.
- Préstamos o avances de salario son otorgados con términos justos que son claramente explicados a los trabajadores y no son otorgados para cubrir los gastos básicos de subsistencia, son limitados en tamaño, y no requieren que el empleado se quede con la empresa para poder re-pagarlos.
- En dado caso que la empresa utilice mano de obra de prisioneros debe asegurarse que todos los trabajadores hayan sido condenados por una corte y que el trabajo que realizan sea voluntario y supervisado por una autoridad pública.
- La empresa se asegura de no utilizar mano de obra de agencias o empresas involucradas en trata de personas u otras formas de trabajo forzado.

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Viña Concha y Toro (2014). La viña elaboró el Estándar de Requisitos de Ética y Sustentabilidad para Proveedores basado en su Código de Ética y Conducta y el Código de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro. En este marco, durante 2014 se realizaron 14 auditorías de diagnóstico del estándar a

los principales proveedores de insumos de embalaje, que ha sido incorporado al Manual de Proveedores de Insumos de Viña Concha y Toro. Dentro de dichas evaluaciones se consideran impactos reales o potenciales que pudieran afectar significativamente la gestión ambiental, laboral, social, de las empresas auditadas, o casos que pudieran relacionarse con trabajo infantil o forzoso.²⁹⁶

Antofagasta Minerals (2014). Como parte de la política de gestión de riesgos, regularmente se audita el cumplimiento legal de las empresas contratistas, particularmente en los aspectos de legislación laboral, estándares de seguridad, incluyendo normas corporativas sobre sueldo mínimo, negociación colectiva, pago de horas extraordinarias y feriados, en áreas de trabajo infantil y el forzado.²⁹⁷

ENAP (2014). Para la elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2014, se llevó a cabo un proceso acotado de consulta directa a grupos de interés internos y externos (fuentes primarias), análisis de prensa local (noticias publicadas en medios escritos en Chile, durante el período enero-diciembre de 2014) y revisión de documentos críticos, tales como nuevas políticas y procedimientos de la organización, y la Memoria Financiera (fuentes secundarias). Entre las temáticas abordadas para la identificación de aspectos a relevar se incorporó la erradicación del trabajo forzado.²⁹⁸

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas (2016), elaborada por la División de Seguridad Pública del Ministerio del Interior, entrega herramientas, específicamente indicadores de detección, que facilitará a los funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones, identificar a posibles víctimas de trata. Adicionalmente, este instrumento indica las medidas que debe tomar el funcionario que se encuentra ante una presunta víctima de trata de personas.

Campaña Chile dice NO a la Trata de Personas (2014). La campaña fue lanzada por el Servicio Nacional de la Mujer a fin de visibilizar e informar sobre la existencia de la trata de personas en Chile.²⁹⁹

Capacitación sobre Trata de Personas (2014). Representantes de la Fiscalía Nacional, Ministerio de Justicia y Ministerio del Interior realizaron jornadas de capacitación a funcionarios públicos en las ciudades de Copiapó, Talca y Concepción acerca de la trata de personas y para la instalación de Mesas Regionales contra ese delito.³⁰⁰

Capacitación para la Atención a Víctimas de Trata de Personas (2014). El Ministerio de Salud, con la colaboración de la Organización Internacional de las Migraciones, impartió capacitación de sus funcionarios incluidos profesionales de urgencias, médicos, enfermeras, matronas y administrativos ya que constituyen la primera línea de contacto potencial con víctimas de trata.³⁰¹

Guía de Buenas Prácticas en la Investigación Policial de Delitos de Trata (2014). El instrumento fue elaborado de manera conjunta por profesionales del Ministerio del Interior, Fiscalía Nacional, Dirección del Trabajo y ONG, cuyo objetivo es mejorar y fortalecer los procesos de intervención de los organismos de control y persecución penal del delito de trata de personas.³⁰²

Convenio Nacional contra la Trata de Personas (2013). El Ministerio del Trabajo firmó el convenio intersectorial que aprueba el Plan de Acción y Protocolo de Atención a víctimas de Trata a fin de combatir el delito de la trata de personas. El instrumento asigna responsabilidades a la Subsecretaría del Interior, Subsecretaría de Prevención del Delito, la Policía de Investigación, Carabineros, Ministerio de Justicia, Servicio Nacional de Menores, Servicio Nacional de la Mujer, Ministerio del Trabajo, Dirección del Trabajo, Ministerio de Relaciones Exteriores, Agencia Nacional de Inteligencia y Ministerio Público, Instituto Nacional de Derechos Humanos y diversas ONG involucradas en la materia.³⁰³

Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas (2008 en adelante). a partir del año 2008 se crea la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas, comisión asesora de carácter permanente con composición interministerial e intersectorial, encargada de coordinar las acciones, planes y programas en materia de prevención, represión y sanción de la Trata de Personas, especialmente de mujeres y niños. Actualmente la MITP, liderada por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, está implementando el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas, que comprende cuatro ejes estratégicos: prevención y sensibilización; control y persecución del delito, protección y asistencia a víctimas; y coordinación y cooperación interinstitucional. En el marco de la mesa intersectorial elabora un Plan de Acción contra la Trata de Personas

(El último corresponde a los años 2015-2018) dentro del cual se han realizado distintas iniciativas de carácter público y privado.³⁰⁴

Iniciativas de ONG

Raíces (2014). La organización ejecuta el proyecto “Casa de Acogida Josefina Bahati para mujeres vulneradas por el delito de trata de personas”, que es un espacio temporal de refugio y protección para las mujeres que han vivido esa vulneración.³⁰⁵

Salud y Seguridad Ocupacional

Condiciones laborales inseguras e insalubres que exponen a los trabajadores a riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales.

Contexto	
Legislación relevante	Código del Trabajo
	Código Sanitario
	Ley 16744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 2006
Ministerios responsables u otros organismos de gobierno	Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo Ministerio del Trabajo y Previsión Social Superintendencia de Seguridad Social Ministerio de Salud

Contexto de país

La Constitución establece la protección por parte del Estado del libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo.³⁰⁶

El Código Sanitario, complementado por un Reglamento,³⁰⁷ regula las normas relativas a la higiene y seguridad del ambiente en los lugares de trabajo.³⁰⁸ También el Código del Trabajo establece las normas referentes a la protección de los trabajadores. En ese sentido, establece que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para la efectiva protección de la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de seguridad y salud y facilitando las herramientas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades. También debe garantizar que los trabajadores puedan acceder a atención médica adecuada en caso de accidente o emergencia.³⁰⁹

La legislación nacional asimismo establece un Seguro Social contra riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, a cargo del empleador, y que corresponde al 0,95% de las remuneraciones imponibles del trabajador y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa que no excede de un 3,4% de las remuneraciones imponibles. El seguro es integral pues contempla prestaciones preventivas, médicas y económicas.³¹⁰ El empleador debe denunciar dentro de 24 horas el accidente de trabajo, de trayecto o enfermedad laboral, a la entidad administradora correspondiente.³¹¹

Este seguro social obligatorio es administrado por el Instituto de Seguridad Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a menos que el empleador esté asociado a una de las tres mutualidades de empleadores: Asociación Chilena de Seguridad; Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, o Instituto de Seguridad del Trabajo.³¹²

Datos oficiales registraron un promedio mensual de 5.736.416 de trabajadores cotizando en las mutualidades antes descritas durante el año 2016, y un total de 534.016 empresas adheridas. Los sectores con mayores

niveles de trabajadores cotizados eran las actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler, seguidas de construcción y comercio.³¹³

Un estudio de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2013 señalaba que, atendiendo a la cantidad de trabajadores afiliados por sector económico, se podría considerar que la agricultura y comercio, al presentar menores trabajadores cotizantes, tendría una mayor presencia de trabajadores en grado de informalidad, considerando que dichos sectores concentraban un buen porcentaje de la fuerza laboral de Chile.³¹⁴

También la Superintendencia de Seguridad Social señaló que se produjeron 176.710 accidentes de trabajo y 54.883 accidentes de trayecto en 2016. Los sectores que presentaban mayor cantidad de accidentes de trabajo eran el de construcción, seguido de comercio, la industria manufacturera y actividad inmobiliaria.³¹⁵ Se indicaba asimismo que en promedio los días perdidos por cada accidente fueron de 23,7 días en 2016, y que las organizaciones extraterritoriales, explotación de minas y canteras, construcción y transporte presentaban promedios de días superiores al promedio del sistema.³¹⁶

En relación a los accidentes de trayecto, los sectores que registraban las tasas más altas eran las actividades inmobiliarias, comercio, agricultura, construcción e industria manufacturera. Estas cifras demostraban un descenso frente a figuras registradas durante los años anteriores.³¹⁷ Conforme al estudio citado, dicha baja podría ser atribuida al aumento en la cantidad de trabajadores protegidos por mutualidades, políticas de prevención y una mayor conciencia sobre la salud y seguridad en el trabajo por parte de empleadores y trabajadores.³¹⁸

Igualmente, datos oficiales señalaron que la tasa de mortalidad por accidente de trabajo y accidente de trayecto por cada 100 mil trabajadores era de 2,9 y 4,4, respectivamente, durante el año 2016. Entre los sectores económicos de mayor incidencia se encontraban el transporte, minería y construcción.³¹⁹

Por su parte, las enfermedades laborales diagnosticadas durante 2016 fueron 7.014, cifra superior a la registrada en 2015 (6.166).³²⁰

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo y la Pontificia Universidad Católica concluyó en 2011 que Chile tenía un gasto menor en salud y seguridad laboral comparado a los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), especialmente en lo que se refería a prestaciones económicas, sin embargo el índice de fatalidad era mejor al esperado con este nivel de gasto comparado. En relación a la prevención, Chile tenía un gasto igual al promedio OCDE, pero si duplicase el gasto en ese ítem se generaría una disminución de largo plazo de 17% en la tasa de accidentes y 8% en la tasa de fatalidades, siempre que se mantuviera todo lo demás constante.³²¹

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Los trabajadores pueden acudir a los Juzgados de Letras del Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en casos de vulneración de las normas de salud y seguridad ocupacional.

Mecanismos administrativos

El Estado es responsable de la supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de los lugares de trabajo a través de las Inspecciones del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.³²² También hay inspectores en agricultura (casos relacionados a pesticidas) y minería. Los inspectores del trabajo pueden hacer visitas en cualquier momento, incluso sin una denuncia previa de un trabajador. Si durante la inspección consideran que el empleador incurrió en una violación laboral pueden cursar una multa o suspender las actividades laborales, incluso cerrar el lugar de trabajo si existe un riesgo inminente para la vida y salud de los empleadores.³²³

La Dirección del Trabajo en el año 2016 recibió 15.068 denuncias³²⁴ por infracción a las normas de salud y seguridad en el trabajo, cifra muy inferior a la registrada en el año 2013 (30.183).³²⁵

En este ámbito también se pueden formular denuncias ante el Punto de Contacto Nacional (PCN) en la Dirección Económica del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Asistencia especializada

Se puede solicitar asesoría en las Oficinas de Defensa Laboral, dependientes de las Corporaciones de Asistencia Judicial.

Casos

Marzo 2015, Cooperativa. Empresarios mineros fueron condenados a 817 días de prisión por la muerte de dos trabajadores en Andacollo debido a la provisión de explosivos sin las respectivas medidas de seguridad.³²⁶

Junio de 2013, Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo, en conjunto con el Ministerio Público, la Policía de Investigaciones y la Seremi de Salud realizaron una fiscalización a un restaurante que tenía empleados inmigrantes de India, donde constataron numerosas infracciones a las normas laborales y de higiene y seguridad de los trabajadores como la falta de extintores de incendios y el derecho a saber, que se relaciona con el deber de los empleadores de informar a los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus trabajos y medidas preventivas.³²⁷

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

¿Tiene la empresa procedimientos efectivos de salud y seguridad que cumplen con las normas industriales, nacionales e internacionales?

- Las responsabilidades para abordar los temas y tareas relacionadas con la salud y seguridad están claramente definidas.
- La empresa monitorea de forma regular sus procesos productivos, maquinaria y equipos para asegurarse que sean seguros y estén en buenas condiciones operacionales.
- Los trabajadores y gerentes están capacitados para responder frente a las emergencias en el lugar de trabajo; los kits de primeros auxilios y extintores son de fácil alcance; y las salidas de emergencia están claramente señaladas y libres de obstrucciones.
- Se le da mantenimiento al lugar de trabajo para asegurar condiciones de trabajo limpias y cómodas, incluyendo una buena temperatura, ventilación e iluminación; las áreas de servicios sanitarios son adecuadas para ambos sexos.
- Las instalaciones residenciales o para pasar la noche son seguras e higiénicas y cumplen con las necesidades básicas de los trabajadores en términos de seguridad, espacio, temperatura, iluminación, ventilación, alimentación, agua, servicios sanitarios, privacidad y a un costo adecuado.
- La empresa le brinda a los empleados agua potable y cuenta con instalaciones adecuadas para el almacenamiento limpio de la comida, al igual que un ambiente adecuado para su consumo.
- La empresa ha implementado precauciones especiales de salud y seguridad para mujeres embarazadas, empleados con discapacidad, trabajadores nocturnos, trabajadores jóvenes y otros grupos vulnerables.

¿Se asegura la empresa que a los trabajadores se les brinde el equipo de protección personal y capacitación necesaria para realizar sus tareas de forma segura?

- La empresa cuenta con un procedimiento para asegurar que a todos los trabajadores se les proporcione, libre de cargo alguno o depósitos, los equipos de protección personal necesarios para llevar a cabo las funciones de su trabajo de forma segura.
- La compañía está comprometida en asegurar que los trabajadores utilicen el equipo de protección que se les proporcionó y que entiendan porqué es necesario utilizarlo.
- La compañía se asegura que todos los trabajadores cuentan con el entrenamiento necesario para hacer su trabajo de forma segura y los mantiene totalmente informados de procedimientos de salud y seguridad, en un idioma y forma que ellos entiendan.
- Se mantiene un registro adecuado de quién ha sido entrenado y en qué tareas.
- Los trabajadores reciben entrenamiento en el uso seguro de equipos y procesos, de manera constante y cuando se asignan tareas nuevas.
- La empresa cuenta con un miembro del equipo de trabajo o departamento responsable de mantenerse informado sobre los desarrollos científicos y tecnológicos relacionados con los riesgos de salud y seguridad y los equipos de protección personal.

¿Los trabajadores se encuentran activamente involucrados en las tareas relativas a los temas de salud y seguridad por parte de la empresa?

- La empresa consulta a sus empleados asuntos relativos a la salud y seguridad ya sea directamente o mediante un(os) representante(s) elegido(s) libremente por grupos relevantes de empleados.
- Un comité de salud y seguridad ha sido establecido e incluye a representantes de los empleados y representantes de la gerencia.
- Los accidentes de salud y seguridad son reportados e investigados, e inclusive se involucra al trabajador y se toman acciones para prevenir la recurrencia.
- Eventos que pudieron haber resultado en accidentes son reportados y se investigan para poder mejorar la seguridad.
- Los accidentes de salud y seguridad son monitoreados incluyendo las horas perdidas como resultado de un accidente o por enfermedad y se comparan, por ejemplo, con la cantidad total de horas trabajadas (frecuencia de tiempo perdido por lesión).

Recomendaciones y guías

IFC – Norma de Desempeño 2: Trabajo y condiciones laborales (2012). Se guía por las normas internacionales del trabajo establecidas por la OIT, abarca la salud y la seguridad.³²⁸

Portal para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro. El Portal está diseñado para apoyar a las empresas en la mejora de las condiciones sociales y ambientales dentro de su cadena de suministro. El Portal ofrece herramientas y orientación sobre posibles problemas en la cadena de suministro, como presencia de menores en la mano de obra, corrupción y discriminación. Además, el Portal también brinda materiales, recursos y legislación adecuada para cada sector.³²⁹

ICMM – Marco de Desarrollo Sostenible Principio 5. Buscar el mejoramiento continuo de la salud y la seguridad: Insta a que las empresas mejoren de manera continua aquellos aspectos que pueden tener un impacto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores; y para que implementen las medidas necesarias para prevenir accidentes, e establezcan mecanismos de monitoreo y vigilancia basada en el análisis de riesgos.³³⁰

Código de Base de la Iniciativa sobre Comercio (2012) y los Principios de Implementación (2009). La Iniciativa es una alianza integrada por el sector corporativo que promueve la implementación de prácticas de códigos corporativos que cubren las condiciones de trabajo en la cadena de valor. La alianza está compuesta por empresas, ONG y organizaciones sindicales. El Código de Base ha sido desarrollado como un código de prácticas laborales, destinado principalmente a las cadenas de valor, y está en línea con los estándares laborales internacionales más relevantes. Los Principios de Implementación que asimismo lo integran describen los requisitos necesarios para que los miembros corporativos puedan incorporar el Código de Base en sus cadenas de valor, incluido aquellos compromisos necesarios, prácticas de gestión y comportamiento.

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Corporación Nacional del Cobre (Codelco). La empresa implementa el Proyecto Estructural de Seguridad y Salud Ocupacional, enfocado a eliminar las fatalidades laborales incluyendo a las empresas contratistas, que involucran la mayor cantidad de accidentes, a través del compromiso de los trabajadores de utilizar las herramientas de gestión preventivas existentes y no improvisar. El proyecto fomenta el diálogo y participación de los trabajadores para erradicar los accidentes laborales en las operaciones de Codelco.³³¹

Empresa Nacional de Minería. La empresa cuenta con 13 Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral, en donde participan representantes de los trabajadores y la empresa, con el fin de detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en su área de influencia. Se celebran encuentros de los comités paritarios de todas las faenas de empresas a fin de compartir resultados y aprendizajes.³³²

ENAP (2014). Se desarrolló una campaña de fortalecimiento de la seguridad en sus operaciones, dando continuidad a distintos planes e iniciativas, entre ellos, Safestart (programa de autocuidado), Taproot (plataforma que permite analizar las causas raíces de los accidentes); Sistema de Gestión de Integridad Operacional (SGIO) y Sistema de Gestión de Incidentes (SGI). Estas capacitaciones tuvieron el objetivo común de robustecer la cautela de los procedimientos e incentivar y liderar el autocuidado de los trabajadores.³³³

GNL Quintero (2013). La empresa de servicios energéticos cuenta con una Política de Seguridad y Salud Ocupacional que establece indicadores de desempeño reactivos (índices de accidentabilidad) así como indicadores proactivos, incluidos programas de capacitación para sus trabajadores en el área de salud y seguridad.³³⁴

Iniciativas que van más allá de la responsabilidad

Komatsu Cummins (2014). La compañía desarrolló el programa Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), que incluye el trabajo de equipos profesionales calificados, quienes actúan como asesores especializados siguiendo las directrices de un modelo preventivo. La utilización de este modelo permite adaptar el efectivo control de los riesgos propios de las actividades operacionales a la realidad y necesidad de cada empresa. Por lo tanto, el Grupo ha comenzado la implementación de forma transversal del modelo, a fin de permitir una mayor coordinación a nivel del Grupo de Empresas y generar una cultura preventiva.³³⁵

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Mesa de Trabajo Subcontratación ENAP – Dirección del Trabajo (2014). Este proyecto tuvo como objetivo informar y entregar asistencia técnica sobre los aspectos más relevantes de la normativa laboral y de seguridad vigentes. Para ello, se estableció un trabajo conjunto con empleadores y trabajadores, que permitió a cada empresa contratista autoevaluar su cumplimiento en normas laborales, para que, posteriormente, personal de la Dirección del Trabajo verificará la información aportada, a objeto de corregir las infracciones declaradas y capacitar en relación con la normativa vigente.³³⁶

Programa Nacional de Trabajo Decente (2008-2014). El Gobierno de Chile, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y del Comercio acordaron llevar adelante una agenda que comprende, entre otras, el diseño de una política de salud y seguridad en el trabajo e implementarla a través de mecanismos tripartitos.³³⁷

Premio a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “Tucapel González García” (2005 – presente). El premio es entregado por la Superintendencia de Seguridad Social con el objetivo de destacar a las empresas o instituciones que cuentan con una gestión preventiva de los riesgos laborales de excelencia. Se incluyen las siguientes cinco categorías: Microempresa, Pequeña empresa, Mediana empresa, Gran empresa e Institución de servicio público.³³⁸

Prioridades de desarrollo

Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo 8.5 requiere para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. A su vez el objetivo 8.8 requiere proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Sindicatos

Restricciones en el derecho de los trabajadores para representar colectivamente sus intereses.

Contexto	
Sindicatos y Confederaciones con mayor afiliación <i>Nombre, sector y número de trabajadores representados</i>	Central Unitaria de Trabajadores (CUT): 28,3% de afiliados Central Autónoma de Trabajadores (CAT): 1,7% de afiliados Unión Nacional de Trabajadores (UNT): 0,8% de afiliados
Legislación relevante	Constitución Política de la República Código del Trabajo
Ministerios responsables u otros organismos de gobierno	Dirección del Trabajo
Organizaciones No Gubernamentales Locales que se encargan de la materia	Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo Fundación Sol

Contexto del país

De acuerdo al Índice Global de los derechos desarrollado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) del año 2015, Chile estaba situado en el número 3 en una escala del 1 al 5+, donde los países clasificados con 1 son aquellos donde se producen violaciones irregulares a los derechos de los trabajadores y 5+ aquellos en que los derechos no están garantizados. El número 3 se refiere a países en que se producen violaciones regulares a los derechos de los trabajadores debido a la interferencia regular del Estado o empresas en los derechos laborales o colectivos, o no se garantizan plenamente aspectos importantes de estos derechos.³³⁹

El año 2015 el Comité de la ONU sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales manifestaba su preocupación porque el ejercicio de los derechos sindicales, como la negociación colectiva y el derecho a huelga aún eran objeto de restricciones excesivas al no ser debidamente reconocidos a nivel constitucional ni legal.³⁴⁰

En de 2016 se promulgó la Ley Nº 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, la que entró en vigencia el 1 de abril de 2017. Esta ley trata distintos asuntos relacionadas con la Negociación Colectiva, la constitución de sindicatos y el derecho a huelga, modificando el Código del Trabajo en estas materias. Además, crea un Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas y el Consejo Superior Laboral, organismo de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

Sindicalización

La constitución reconoce el derecho a la sindicalización, sin embargo, excluye a los empleados públicos.³⁴¹ En este sentido, organizaciones sindicales como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) han lamentado que la sindicalización en el sector público no fuera reconocida legalmente en la Constitución.³⁴² El Código del Trabajo reconoce también el derecho de los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado a constituir

organizaciones sindicales, y estas a su vez, a constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse a estas o desafiliarse.³⁴³

Por su parte, de acuerdo a la Confederación Sindical Internacional, la Constitución chilena contiene normas que limitarían el derecho de los sindicatos a organizar su administración, en particular al disponer que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político, agregando que la ley deberá establecer sanciones para estos casos.³⁴⁴

De acuerdo a datos de la Dirección del Trabajo, durante el año 2016 había 11.653 sindicatos activos con un total de 1.139.955 trabajadores sindicalizados, de los cuales 719.666 correspondían a empresas. La actividad económica con mayor cantidad de sindicatos activos, según este estudio, era el comercio, seguido del transporte, almacenamiento y comunicaciones y la industria manufacturera. Por su parte, la tasa de sindicalización en sindicatos activos era de 16,5%. A nivel territorial, tres regiones concentran el 70,8% de los sindicatos activos (Región Metropolitana, Región de Valparaíso y Región del Biobío).³⁴⁵

De acuerdo al Instituto Nacional de Derechos Humanos, la baja sindicalización se trata de un problema de derechos humanos, en la medida que los sindicatos y sus herramientas de negociación constituyen la mejor forma de garantizar los derechos laborales.³⁴⁶ También el PNUD señaló en el 2014 que la sindicalización en Chile era extremadamente baja en comparación con otros países y que se había reducido desde el retorno a la democracia. Esto se podía deber a que existían ciertas barreras de entrada para ejercer este derecho, como por ejemplo la obligación de estar contratado, o el requisito de un quórum mínimo.³⁴⁷

De acuerdo a la Encuesta Nacional Laboral (ENCLA) del año 2014, en la mayor parte de las empresas no había ni ha habido un sindicato. En este sentido, se estimaba que para ese año eran tan solo 4.634 las empresas de 10 o más trabajadores que contaban con una organización sindical activa, lo que equivale al 8,9%. De las empresas con sindicato, el 26% eran pequeñas empresas, el 39% medianas y el 35% grandes. Otro dato arrojado es que la mayoría de los trabajadores afiliados correspondía a hombres (56,4%). La causa de esta diferencia radicaría en que las pequeñas y medianas empresas no alcanzaban el quórum exigido por la ley y, en las de mayor tamaño, la creencia de que se obtendrían más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados, y la de que el adherir a un sindicato puede tener efectos contraproducentes.³⁴⁸ Conforme a esta misma fuente, una de las características de los sindicatos en Chile era que normalmente eran de reducido tamaño y con altos niveles de atomización.³⁴⁹

En la misma línea, un estudio de la Fundación Sol señalaba que los sindicatos tienen una escasa presencia en los centros de trabajo, que se concentran en la gran empresa y que además tienen un alto nivel de atomización y una corta trayectoria.³⁵⁰

Se informó igualmente que otro obstáculo a la sindicalización constituía la figura conocida como multiRUT por la cual un empleador creaba distintas empresas con diferentes RUT (Rol Único Tributario) para la organización y administración de sus negocios, cuando realmente se trataba de una misma empresa, tal como lo informara el INDH en 2012.³⁵¹

A fin de atender dicha problemática y evitar los abusos, se promulgó en 2014 la Ley 20.760 (también conocida como Ley sobre el MultiRUT), la cual establece que las obligaciones que derivan de los derechos laborales y previsionales, individuales y colectivos de los trabajadores, recaen sobre la figura del empleador y no sobre la figura de la empresa, como era hasta ese momento.³⁵²

Asimismo, en 2016 la Ley N°20.940 modificó las normas sobre constitución de organizaciones sindicales, reduciendo el quórum necesario para su constitución. También esta normativa estableció la obligación de que en las directivas sindicales estén presentes mujeres y detalló nuevas conductas que pueden ser calificadas como antisindicales, junto con las sanciones que se le pueden aplicar a las empresas.

Negociación colectiva

La Constitución reconoce el derecho de negociación colectiva como un derecho fundamental.³⁵³ En nuestro país esta se encuentra descentralizada a nivel de empresa, espacio donde trabajadores/as y empleadores/as autónomamente acuerdan la regulación de las relaciones laborales para el período pactado por ellos. Luego, la legislación permite dos tipos de procesos en la negociación colectiva. Uno, reglado, o con normas de procedimientos, que envuelven derechos, prerrogativas y obligaciones de los actores y, otra, informal, sin plazos ni prerrogativas. El procedimiento reglado otorga fuero a los trabajadores durante la negociación, y reconoce a la huelga como procedimiento legítimo, de autotutela, de contrapoder y equilibrio del trabajador frente a la asimetría de poder respecto del empleador.³⁵⁴

Los trabajadores pueden negociar colectivamente a través de sindicatos y grupos negociadores o coaliciones transitorias de trabajadores establecidas para el solo efecto de negociar. La negociación puede dar origen alternativamente a contratos o convenios, ambos con la misma validez jurídica. En los contratos, la negociación se desarrolla aplicando las normas del Código del Trabajo, en tanto los convenios son originados mediante una negociación ausente de normas de procedimiento.³⁵⁵

El PNUD destacó en 2014 que debido a que las disposiciones legales permitían que la negociación colectiva no sea exclusiva de los sindicatos se generaban incentivos negativos a la sindicalización, lo cual limitaba la libertad de asociación y organización laboral.³⁵⁶ Tampoco se podía negociar de manera colectiva por rama o sector, lo que no permitía un equilibrio en las asimetrías existentes entre empleador y trabajador, tal como lo señalara la Fundación Sol en 2015.³⁵⁷

La ENCLA 2014 también estableció que hay una relación positiva entre empresas con sindicato y la existencia de negociación colectiva. Así, en las empresas con sindicato cerca del 90% de empresas había negociado colectivamente en los últimos cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta. Luego, la proporción de empresas con sindicato sería más de siete veces la proporción de empresas sin sindicato que ha negociado colectivamente (88,5% vs.12,3%).³⁵⁸

Por su parte, de acuerdo a la Fundación Sol, un aspecto llamativo del panorama de la negociación colectiva en Chile es que los convenios colectivos habían tomado mayor importancia relativa frente a los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, de acuerdo a esta fuente, el convenio, modalidad que prohíbe la huelga, constituiría un tipo de negociación colectiva que tiene un mínimo espacio transformador.³⁵⁹

Para dar respuesta a estos obstáculos, el Proyecto de ley original de modernización de las relaciones laborales (hoy Ley N°20.940) consideraba la eliminación la coexistencia entre sindicatos y grupos negociadores en una misma empresa, entregando la titularidad de la negociación colectiva al sindicato o a los sindicatos, en caso de existir más de uno. No obstante lo anterior y debido a la declaración de inconstitucionalidad del Tribunal Constitucional de esta normativa, en la actualidad la negociación de los Grupos Negociadores no se encuentra expresamente regulada en el Código del Trabajo. Además, este tipo de negociación no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación reglada (fuero, huelga y lock-out).

Conforme a datos de la Dirección del Trabajo, en 2016 iniciaron vigencia 3134 instrumentos colectivos, con un total de 347.142 trabajadores involucrados. De estos, 989 fueron convenios, mientras que 2.145 fueron contratos. Los sectores de la economía en donde se reflejaba la mayor participación de negociación colectiva eran el comercio, seguido de las industrias manufactureras, intermediación financiera y transporte, almacenamiento y comunicaciones. La gran mayoría correspondía a la gran empresa (245.419) mientras que la pequeña y mediana empresa registraban figuras inferiores (6.588 y 55.804, respectivamente).³⁶⁰

Según la Fundación Sol, entre las barreras a la negociación colectiva estaban el exceso de trámites y plazos sujetos a la modalidad de contrato colectivo (bajo procedimientos establecidos); la prohibición de negociar ciertos temas relacionados a la administración de la empresa; el sistema de nómina cerrada según el cual los beneficios que se obtienen de una negociación colectiva son exclusivamente para aquellos que firmaron el instrumento colectivo y no se pueden extender a nuevos miembros del sindicato; y el desincentivo a la asociación sindical a través de la posibilidad de que un trabajador no sindicalizado pueda obtener los beneficios negociados por el sindicato sin necesidad de unirse a él, pagando el equivalente al 75% de la cuota sindical.³⁶¹ En este ámbito, el INDH recomendaba en el año 2015 al Poder Legislativo fijar que, en el marco de una negociación colectiva, la entrega de información y antecedentes relevantes y pertinentes por parte de la empresa a los trabajadores esté garantizada, de modo de facilitar la toma de decisiones informada.³⁶²

La Ley N°20.940 (2016) que moderniza las relaciones laborales se hizo cargo de algunos de los puntos críticos ya referidos, estableciendo que los beneficios de un instrumento colectivo se otorgarán a los trabajadores que participaron de la negociación colectiva, es decir, a los trabajadores sindicalizados. En caso de la extensión total o parcial de los beneficios pactados en un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados, se deberá acordar con el sindicato en la respectiva negociación o con posterioridad a ella. Además, el trabajador sin afiliación debe aceptar la extensión y pagar la totalidad o parte de la cuota ordinaria de la organización, conforme al acuerdo. Si no existe acuerdo, la extensión unilateral del empleador es considerada como práctica antisindical.

También esta normativa amplía el derecho a negociar para los trabajadores por obra o faena y los de aprendizaje y regula el derecho a la información de los sindicatos.

Derecho a huelga

El Código del Trabajo es el instrumento legal que regula la huelga en Chile, la cual sólo puede producirse dentro de un procedimiento determinado por ley.³⁶³ Una de las principales modificaciones que introdujo la Ley N°20.940 (2016) tiene relación con el reconocimiento expreso del derecho a huelga y la prohibición del reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, ya sea con trabajadores propios o externos de la empresa. Además, establece que la infracción a esta prohibición constituye una práctica desleal grave.

No obstante lo ya señalado, la Constitución chilena contempla importantes restricciones al ejercicio del derecho a huelga, estableciendo su prohibición absoluta para funcionarios/as del Estado y de las municipalidades, y en aquellas empresas o corporaciones que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional³⁶⁴. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha observado que esta restricción “es sumamente amplia ya que la noción de utilidad pública y la de daño a la economía del país exceden el concepto de servicio esencial”.³⁶⁵

En relación a lo ya referido, el INDH recomendó en 2015 a los poderes colegisladores regular la huelga en el sector público, garantizando servicios básicos y considerando la función y el rol de cada Servicio, precisando los servicios mínimos durante la huelga con estricto apego a las causales específicas que el derecho internacional de los derechos humanos ha reconocido como válidas.³⁶⁶

De acuerdo a datos de la Dirección del Trabajo, en 2016 se aprobaron un total de 800 huelgas legales con 115.064 trabajadores involucrados. Sin embargo, sólo se efectuaron efectivamente 191 huelgas con un total de 36.151 trabajadores involucrados, registrando un promedio de 16,1 días de duración. La misma fuente registró que los sectores en que más huelgas efectivas se produjeron fueron el de comercio, seguida de explotación de minas y canteras, enseñanza e industria manufacturera³⁶⁷

Finalmente, de acuerdo a un informe de la Universidad Diego Portales, el ejercicio del derecho a huelga encuentra una mala recepción de parte de los medios de comunicación social. Estos, al informar sobre los conflictos laborales sólo considerarían los aspectos negativos: perjuicios que se reportan para el sistema económico; actos de violencia, manifestaciones, piquetes o funas realizadas por las organizaciones sindicales; y las intervenciones de la fuerza pública. Poco o nada se dice respecto del contenido de las reivindicaciones levantadas por los trabajadores, de sus denuncias o reclamos, de la solidaridad que se genera en el mundo sindical, del apoyo de otros actores sociales, etc.³⁶⁸

Discriminación antisindical

El Código del Trabajo describe y sanciona las prácticas desleales o antisindicales (artículos 403 y siguientes), entre las que se incluyen: el reemplazo de trabajadores en huelga, la fuerza física o moral a fin de obtener la afiliación o desafiliación sindical de un trabajador y la de ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.³⁶⁹ Cabe precisar que esta normativa también fue modificada recientemente por la Ley N°20.940 (2016).

De acuerdo a la ENCLA 2014 la existencia de actitudes negativas o prácticas que contravienen el pleno ejercicio de la libertad sindical se encontraba bastante extendida en el medio nacional. De esta manera, en el 45% de las empresas de 10 o más trabajadores que poseen sindicato, los dirigentes advierten que ha existido al menos una acción contraria al normal despliegue de la actividad sindical. Las actitudes negativas más comunes serían la obstaculización de la afiliación sindical en el 25,8% de los casos, el entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente con un 18,9%, y el cambio o alteración de las funciones de trabajo de los dirigentes sindicales.³⁷⁰

En relación a la obstaculización de la afiliación, en esta misma fuente se señala que estos hechos tienen lugar en una de cada cuatro empresas y que, presumiblemente, se traduce en una reducción del tamaño de los sindicatos y de su capacidad de negociación.³⁷¹

Por su parte, el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América señaló en 2013 que las multas aplicadas en caso de prácticas antisindicales por lo general no evitaban que las empresas repitieran dichas faltas. Las sanciones contempladas ascendían de 10 a 60 UTM (Unidad Tributaria Mensual) dependiendo del tamaño de la empresa y la gravedad de cada caso (1 UTM: alrededor de 42 mil pesos (aprox. 65 dólares americanos)).³⁷²

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Conforme a lo que dispone el artículo 20 de la Constitución Política de la República, las personas que han sufrido la perturbación o amenaza del derecho a sindicarse podrán presentar un Recurso de protección ante las Corte de Apelaciones competente.

Además, el Código del Trabajo prevé la posibilidad de iniciar procedimientos judiciales ante el incumplimiento de la normativa que regula la negociación colectiva. En particular, se podrá acudir ante los Juzgados de letras del Trabajo, ante el incumplimiento de las empresas del derecho a información (artículo 319), frente a prácticas desleales en la negociación colectiva (artículo 407), o ante el incumplimiento de las cláusulas de los instrumentos colectivos (artículo 326), entre otras materias.

Mecanismos administrativos

Las acciones judiciales que se pueden presentar ante los Juzgados de Letras del Trabajo por incumplimiento de la normativa que regula la negociación colectiva, con excepción de la solicitud de reanudación de faenas, contemplan una instancia administrativa previa ante la autoridad laboral competente (Inspecciones del Trabajo).

De acuerdo a lo que dispone el artículo 294 bis del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras.³⁷³

Asistencia especializada

Se puede solicitar asesoría en las Oficinas de Defensa Laboral, dependientes de las Corporaciones de Asistencia Judicial.

Casos

2015, Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). La Administración de la Clínica San Lorenzo Ltda. habría despedido a un tercio de la dotación de trabajadores de la Clínica en División El Salvador, argumentando una supuesta reestructuración por “necesidad de la empresa”. Habrían sido 35 los trabajadores despedidos injustificadamente por la cuprífera estatal, entre ellos: enfermeros, paramédicos, gente a cargo de maternidad y a la única química farmacéutica de la zona. Estos despidos, de acuerdo a esta fuente, se habrían realizado para debilitar la organización sindical, pasando a llevar los derechos fundamentales tanto de sus trabajadores como la de los vecinos de la comunidad.³⁷⁴

2015, La Tercera. La Corte de Apelaciones de Antofagasta condenó a la empresa Minera Escondida a pagar una multa de 100 UTM (\$4,42 millones) en beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), por prácticas antisindicales en contra de trabajadores que participaron en una paralización, en septiembre de 2014.³⁷⁵

2014, Central Unitaria de Trabajadores (CUT). El Presidente del Sindicato Interempresa Líder, la organización sindical más grande del retail con 14 mil afiliados, como parte de la delegación chilena ante la 103° Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT que se llevó a cabo en su sede de Ginebra, Suiza, presentó formalmente a los organismos pertinentes de la OIT los antecedentes respecto a la queja presentada por la Coordinadora de Sindicatos Interempresas CSI en contra del Estado de Chile por la no aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, respecto a la garantía de igualdad de condiciones de las organizaciones para ejercer el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, el punto culminante de sus actividades fue reiterar la queja entregada ante la sede de la OIT en Chile en contra Walmart Chile por el no cumplimiento de la ley nacional referente al descuento de extensión sindical y por prácticas antisindicales, al inducir a organizaciones de trabajadores del holding a actuar como testigos en un juicio que el Sindicato Interempresa Líder interpuso contra Walmart Chile.³⁷⁶

Junio de 2014, El Mostrador. Un trabajador del transporte falleció al prenderse fuego en señal de protesta por los abusos y constantes prácticas antisindicales de la empresa en la que trabajaba.³⁷⁷

Julio de 2013, CSI. Walmart Chile se opuso a otorgar las reivindicaciones solicitadas por los empleadores a través de la firma de un convenio colectivo oficial, supuestamente recurriendo a la amenaza de despidos. Igualmente, se informó que la única concesión que la empresa estaba dispuesta a ofrecer era un ajuste salarial de apenas 159 pesos (31,8 centavos de dólar).³⁷⁸

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

¿Reconoce la empresa los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva?

- La empresa tiene el compromiso de reconocer el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, incluyendo el derecho a formar o unirse libremente a sindicatos independientes, y este compromiso es comunicado a todos los empleados.
- La empresa reconoce las organizaciones de los trabajadores para propósitos de negociación colectiva. Tiene procedimientos establecidos para asegurar una negociación colectiva de manera regular con representantes autorizados de los trabajadores respecto a todos los asuntos relacionados con el trabajo.
- La empresa les otorga acceso a los representantes de los trabajadores a los acuerdos de negociación colectiva, las instalaciones de la empresa, empleados, y documentos relevantes que sean necesarios para cumplir sus funciones.
- La empresa prohíbe la discriminación o acciones adversas contra los representantes de los trabajadores o de los empleados por participar en, o no participar en, actividades legales del sindicato.
- La empresa ha acordado con los representantes de los trabajadores los requerimientos de un juicio justo con relación a todos los casos disciplinarios y quejas de los empleados.
- La empresa tiene un comité que, con la participación de los representantes elegidos por los trabajadores, es responsable de escuchar, procesar y resolver casos disciplinarios y quejas de empleados.

¿En dado caso que los sindicatos sean restringidos o desalentados, permite la empresa que los trabajadores se reúnan independientemente para discutir problemas relacionados al trabajo?

- La empresa permite a los empleados realizar reuniones regulares conformadas solamente por empleados/as dentro de horas laborales normales, donde empleados/as puedan discutir preocupaciones con respecto a condiciones laborales.
- Siempre y cuando esté permitido por la legislación local y en caso que sindicatos independientes no existiesen, la empresa informa a sus empleados acerca de su derecho a formar una representación colectiva e independiente en el lugar de trabajo.
- Siempre y cuando esté permitido por la legislación local, la empresa informa a los trabajadores acerca de su derecho a realizar negociación colectiva de forma regular con respecto a todos los asuntos en el lugar de trabajo.
- Gerentes se reúnen de forma regular con los representantes de los trabajadores para discutir problemas relacionados al trabajo y preocupaciones o quejas que estos quieran manifestar.

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Empresa Nacional del Petróleo (2014). Como parte de su Reporte de Sustentabilidad, ENAP realiza un Reporte basado en el Marco Internacional para Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), versión G4. En este proceso de consulta se levantó información de varias fuentes, entre ellas dirigentes sindicales como el presidente del Sindicato de Trabajadores de Magallanes y vicepresidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Petróleo y Afines de Chile (Fenatrapech) y el presidente del Sindicato de Profesionales de ENAP Magallanes.³⁷⁹

Viña Concha y Toro (2014). De acuerdo al Reporte de Sustentabilidad 2014, la empresa reconoce el derecho de todo trabajador de asociarse y negociar de forma colectiva, aplicando esta filosofía tanto^[1] para sus colaboradores internos como externos. Actualmente existen 10 organizaciones sindicales que representan a los colaboradores de la Viña que, incluyendo al sindicato de Bodega Cachapoal que se creó en 2014, representan al 31% de la dotación promedio. Por otra parte, el 43% de los colaboradores de la Viña se encuentra en un convenio o contrato colectivos. Durante 2014, la Viña mantuvo un relacionamiento fluido con los sindicatos, llevándose a cabo 14 reuniones mensuales con sus representantes. La existencia de iniciativas que resguarden el derecho de sindicalización de todos los colaboradores de la cadena^[2] de suministro es uno de los aspectos evaluados en la implementación del Código de Conducta BSCI, asegurando que se informe al personal sobre su derecho a unirse libremente a la organización que elijan, sin que ello tenga consecuencias negativas sobre los trabajadores.³⁸⁰

Komatsu Cummins (2014). De acuerdo a esta fuente, la empresa busca mantener una comunicación permanente con las agrupaciones para generar un trabajo conjunto que ayude a la generación de un clima laboral armónico. Actualmente existen 20 sindicatos activos, de empresa y establecimientos en donde hay operaciones. Luego, se menciona que para el período abril 2014 a marzo 2015 la tasa de sindicalización llegó a un 24%, con una cobertura de 57% de trabajadores en instrumentos colectivos. Adicionalmente, se da cuenta en el Reporte de Sustentabilidad que en noviembre del 2014, dentro del proceso de negociación colectiva llevado a cabo con el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Komatsu Reman Center Chile S.A., 127 trabajadores iniciaron una huelga legal que duró cuatro días. Luego de esto, se llegó a acuerdo y se suscribió un Contrato Colectivo de trabajo por 46 meses, destacando que entre los diversos procesos de Negociación Colectiva existentes en la empresa y los más de 20 Sindicatos, solo este proceso en Komatsu Reman Center Chile terminó en huelga.³⁸¹

Iniciativas que van más allá de la responsabilidad

Santander (2014). De acuerdo a la empresa, en marzo concluyó el proceso de negociación colectiva que beneficia a los cerca de 8.600 empleados pertenecientes a alguno de los 23 sindicatos de la empresa. Estará vigente hasta 2018, y considera, entre otros, un aumento de las remuneraciones de 8% por sobre el IPC para los funcionarios de menores rentas, el aumento del fondo para becas de estudio, que en total será de 540 millones de pesos, lo que se desglosa en un fondo para empleados de 300 millones de pesos, y otro para becas universitarias para hijos de 240 millones de pesos. Durante el año se realizaron dos seminarios en los que participaron los sindicatos, entregando una visión del Banco y de las perspectivas económicas.³⁸²

Telefónica (2014). De acuerdo a esta empresa, la compañía promueve las actividades sindicales, lo que se reflejaría en la existencia de 23 agrupaciones. En ellas, a diciembre 2014, un 73% de los colaboradores era

socio de alguno de dichos sindicatos. En estas organizaciones los trabajadores pueden encontrar un espacio para representar sus intereses, junto con acceder a beneficios derivados de sus propios aportes.³⁸³

Sigdo Koppers S.A. (2013). La empresa de prestación de servicios firmó una alianza con el Instituto de Asuntos Políticos de Chile a fin de desarrollar un Diplomado de Habilidades Sindicales con el objetivo de entregar conocimientos de gestión sindical que permitan una mayor transversalidad y equilibrio en las materias propias de dicha función. Un total de 24 dirigentes de la empresa participaron del mismo durante 2013.³⁸⁴

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Programa Escuela de Formación Sindical (2016). El Ministerio del Trabajo cuenta con un programa de Escuela de Formación Sindical tanto para dirigentes con menos de dos años de experiencia (programa Nuevos Líderes) como para dirigentes con mayor tiempo (programa Formación Continua). Ambos tienen por objetivo el mejoramiento continuo, permanente y sistemático de la formación y capacitación de los trabajadores y dirigentes sindicales en el ejercicio de sus roles como actores sociales. Durante 2015 se adjudicó un total de 49 proyectos por un total de 955.930.608 pesos.³⁸⁵

Certificación en Escuelas de Formación Sindical (2014). El Ministerio del Trabajo realizó la certificación de dirigentes y trabajadores en las escuelas sindicales, que en el país ascienden a 38 de ellas. Fueron expedidos 1.169 certificados, de los cuales el 47% correspondieron a mujeres.³⁸⁶

Mesas de Diálogo (2014). El Ministerio del Trabajo coordina el establecimiento de las mismas con miras a impulsar y fortalecer los procesos de negociación colectiva. Durante el 2014 se constituyeron 27 mesas con un total de 80 actores participantes incluidos sindicatos, empresas y gobierno.³⁸⁷

Condiciones Laborales

Condiciones de empleo, salarios, jornadas laborales y seguridad social.

Contexto	
Salario mínimo	\$2760.000 desde el primero de enero de 2018 El salario mínimo para trabajadores mayores de 65 años y menores de 18 años es de \$206.041
Salario medio	\$517.540 en 2016. ³⁸⁸
Legislación relevante	Constitución Política Código del Trabajo Ley 19.728, Establece un Seguro de Desempleo, 2001 Ley 16.744, Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 2006 Ley 20.255, Establece Reforma Previsional, 2008 Ley 20.769, Otorga permiso para exámenes médicos preventivos. Ley 20761, Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad
Ministerios responsables u otros organismos de gobierno	Administradora de Fondos de Pensiones Dirección del Trabajo Instituto de Previsión Social Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Organizaciones No Gubernamentales Locales que se encargan de la materia	Fundación Sol

Salarios

El ingreso mínimo mensual se determina por ley una vez al año y es a nivel nacional. El Código del Trabajo establece que el sueldo base no puede ser menor al sueldo mínimo, aunque no señala el procedimiento para fijarlo.³⁸⁹ No existe un mecanismo tripartito de negociación, aunque en la práctica un comité compuesto por representantes del gobierno, empleadores y representantes de los trabajadores sugiere un monto, tomando en cuenta la inflación, el crecimiento y la productividad nacional.³⁹⁰

La Ley 20.935, publicada en el *Diario Oficial* el 30 de junio de 2016, establece en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual el cual, a contar del 1 de enero de 2018 tiene un valor de 276 mil pesos.³⁹¹

De acuerdo a la ENCLA 2014 la tasa de trabajadores contratados en junio de 2014 por el salario mínimo fue de un 14,8% del total de trabajadores contratados directamente, con jornada completa, por las empresas con cinco o más trabajadores. Dentro de este grupo, el 27% pertenecía a microempresas, 17,2% a pequeñas empresas y el 12,9% empresas medianas. En términos de las actividades productivas en las que estos trabajadores se desempeñan, sobre tasas por actividad económica en 2014, destacan como las actividades con mayores proporciones las de agricultura con 30,0% y hoteles y restaurantes con un 25,2%. En relación al

sexo, las mujeres representan un 18,8% y los hombres solo un 12,3%, lo que implica una diferencia significativa y muestra la existencia de una manifiesta desigualdad en detrimento de las trabajadoras. Finalmente, según tramos de edad cabe destacar que la tasa más alta la tienen los trabajadores/as entre 18 y 25 años con un 21,5%.³⁹²

De acuerdo a la Fundación Sol, utilizando datos de la CASEN 2015, señala la existencia de una situación crítica en torno al valor de la fuerza de trabajo. Si se consideran los promedios, los trabajadores/as chilenos reciben 461.951 pesos líquidos al mes por concepto de ingresos asociados a la ocupación principal. Sin embargo, al observar el umbral máximo alcanzado por el 50% de las personas trabajadoras, se concluye que en Chile la mitad de este grupo de personas percibe a lo más 300 mil pesos líquidos mensuales.³⁹³

El estudio de Fundación Sol revela que si bien la cifra promedio del salario para las mujeres en Chile es de 383.853 pesos mensuales, cuando se observa el umbral de ingresos/salarios para el 50% de las trabajadoras, el monto alcanza los 270 mil pesos líquidos mensuales y para el 70% de las trabajadoras el salario máximo es de 390 mil pesos líquidos al mes. Esta información resulta altamente preocupante si se considera que el valor de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) por persona durante el año 2016 fue de un promedio mensual de 40.142 pesos, según el informe estudio del Ministerio de Desarrollo Social del año 2017.³⁹⁴

Relacionado con lo anterior, y producto de este atraso o deficiencia de remuneraciones, según esta fuente, los chilenos han recurrido al endeudamiento. De esta manera, esta fuente da cuenta que, de acuerdo al informe de la OCDE, Society at a Glance 2014, el 27,8% de las personas en Chile reporta que los ingresos no le alcanzan para comprar alimentos. Asimismo, según los datos de la última Encuesta Financiera de Hogares (EFH) del Banco Central de Chile, el 73% de los hogares tiene una deuda. Esta información actualiza aquella arrojada por la VII Encuesta de Presupuestos Familiares del INE, que señala que más del 60% de los hogares está endeudado (gastos mensuales son mayores a los ingresos mensuales).³⁹⁵ En la misma línea, un estudio del Ministerio de Desarrollo Social de 2014 arrojó que un 68% de las 12 mil personas que vivía en la calle, tenía un trabajo.³⁹⁶

A pesar de que Chile tenía bajos niveles de desempleo (mejores que los niveles de la OCDE, el año 2012)³⁹⁷ y altos niveles de empleados asalariados,³⁹⁸ los indicadores del año 2014 de la OCDE destacaban que un 27,8% de la población en Chile sentía que sus ingresos no le alcanzan para pagar la comida, comparado con un 11,2% de la población OCDE y un 9,5% de la población de Europa.³⁹⁹

Jornadas de trabajo

La jornada laboral establecida por ley son máximo 45 horas semanales, las que no pueden distribuirse en más de seis, ni menos de cinco días semanales y la máxima cantidad de horas de trabajo por día es de 12 horas. Las extraordinarias deben compensarse con un 50% adicional al sueldo convenido para la jornada ordinaria. Sin embargo el Código establece excepciones para algunas categorías de trabajadores como los gerentes, administradores, choferes, empleados de naves pesqueras, empleados de restaurantes, hoteles y clubes; los que ejerzan sus funciones fuera del local del establecimiento y deportistas profesionales, entre otros. La ley establece un descanso diario de 30 minutos, no imputable a la jornada laboral, y un descanso semanal de los días domingos y los festivos.⁴⁰⁰ Estas disposiciones están en línea con los estándares internacionales.

En 2014, la OCDE informaba que Chile es uno de los países de la organización con jornadas de trabajo más extensas, con 1.990 horas efectivas promedio anuales por trabajador. El país con más horas trabajadas era México con 2.228, mientras que Alemania era el país con menor promedio al registrar 1.371 horas.⁴⁰¹ Por su

parte, la ENCLA 2014, al anualizar los datos proporcionados por las empresas de cinco y más trabajadores, ajustaba dicho cálculo a 2.097 horas.⁴⁰²

Según la misma fuente, aproximadamente una de cada cuatro denuncias (24,2%) realizadas el año 2014 ante las Inspecciones del Trabajo fueron por vulneración a la normativa sobre jornada, principalmente: no llevar registro de asistencia, no pago de horas extraordinarias, no otorgar descansos dentro de la jornada y no otorgar el feriado anual.⁴⁰³

Luego, se indicaba que la duración de la jornada de trabajo no se encuentra asociada con el tamaño de la empresa y las diferencias en este plano son prácticamente inexistentes, aunque no ocurre lo mismo con los sectores productivos. Si bien la duración es levemente mayor en la gran empresa, la diferencia entre los distintos estratos de tamaño es muy reducida, del orden de 18 minutos entre el promedio de la gran empresa y el de las que tienen un promedio más bajo, las medianas y microempresas.⁴⁰⁴

En términos de sectores o actividades económicas, en 2014 había un comportamiento diferenciado respecto de la duración semanal, según las distintas ramas de actividad económica. Así, habría cinco sectores cuyos promedios superan la media nacional: transporte, comercio, hoteles y restaurantes, educación y el sector silvoagropecuaria. El sector transporte es el que tiene jornadas más extensas y supera en más de cuatro horas promedio a la rama de intermediación financiera, cuya media es la más baja del conjunto de ramas económicas.⁴⁰⁵

Seguridad social

La Constitución Política de la República garantiza el derecho a la seguridad social. Señala en este sentido que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. Luego, permite que la ley establezca cotizaciones obligatorias y ordena al Estado supervigilar el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.⁴⁰⁶

El año 1980 se instauró un modelo llamado “Sistema de AFP” o “Sistema de capitalización individual”, el cual estableció un mecanismo de financiamiento de carácter individual, a partir de los ahorros que cada trabajador realiza durante su vida laboral, con el objeto de costear su pensión. Lo anterior se realiza contribuyendo con un 10% de su salario mensual a un fondo de pensión gestionado por una entidad privada denominada Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).⁴⁰⁷ Los trabajadores también pueden hacer un aporte voluntario denominado Ahorro Previsional Voluntario (APV) y existe también un Sistema de Pensiones Solidarias, administrado por el Instituto de Previsión Social (IPS), junto con los programas de bonificación por hijo y subsidio a la contratación de jóvenes.⁴⁰⁸ Las prestaciones por enfermedad se realizan a través del sistema privado llamado Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) o público denominado Fondo Nacional de Salud (FONASA). Para las prestaciones en el sistema público, los empleados deben contribuir con un 7% del salario, mientras que para las prestaciones en el sistema privado, pueden hacer una contribución mínima del mismo monto que en el sistema público, o mayor.⁴⁰⁹

Datos oficiales a junio de 2015 indicaban que el número total de ocupados que contribuía en el 2013 a alguna AFP era cercano a los 5 millones de personas, lo que correspondía a un 66,1% de los ocupados, porcentaje que ha venido creciendo gradualmente desde el año 2005 en donde se registraba un 56,2% de los ocupados. Dicho porcentaje correspondía en su gran mayoría a los trabajadores dependientes que para el 2015 era del 70%.⁴¹⁰

A finales de 2013 un consejero del Banco Central señaló que de los primeros cotizantes del sistema de AFP que se afiliaron en 1981, el 60% jubilará con una pensión promedio de 150 mil pesos (aprox. 234 dólares).⁴¹¹ De acuerdo a *La Tercera*, un economista habría indicado en 2014 que el problema de las bajas pensiones estaba centrado especialmente en los trabajadores de ingresos medios, quienes no recibían pensión básica solidaria y tampoco lograban acumular fondos suficientes para financiarse una buena pensión.⁴¹²

Una encuesta de opinión realizada por la Superintendencia de Previsión indicaba que solo el 5% de los encuestados consideraba que las pensiones que entrega el sistema de AFP alcanzan a financiar un nivel de vida adecuado. Por otro lado, el 71% de los pensionados señalaba que la pensión no le alcanzaba para satisfacer sus necesidades. Adicionalmente, de acuerdo a los encuestados los principales problemas que enfrentaría el sistema de pensiones son la baja compensación económica, un modelo de planificación e inversión deficiente o mal distribuido y la desinformación de los cotizantes.⁴¹³

Como parte del sistema de pensiones se estableció entre los años 2009 a 2011 (a contar del cual rige el sistema actual) un Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS). Este se trata de un seguro el cual están obligadas las Administradoras de Fondos de Pensiones a contratar en conjunto para sus afiliados, el cual es financiado por los empleadores durante la vida laboral activa de los afiliados. La tasa de cotización es diferente para hombres y mujeres, pero los empleadores deben cotizar la misma tasa para ambos sexos (actualmente 1,15%). La diferencia, que en la actualidad es de 0.20 puntos porcentuales, se deposita en la cuenta individual de cada trabajadora.⁴¹⁴

Condiciones de empleo

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social señaló que la Población Económicamente Activa durante el último trimestre de 2014 la constituían alrededor de 14 millones de personas, de las cuales 8 millones estaban ocupadas.⁴¹⁵ Datos oficiales también indicaban que durante el último trimestre del año 2014 se registraba que un 86,6% de los asalariados contaban con contratos de trabajo, una disminución del 0,3% con respecto al trimestre anterior. Se observó asimismo un leve aumento en la cantidad de trabajadores con contrato a plazo fijo y que representaba a un 29,8% de los asalariados durante el período de registro.⁴¹⁶

Pese a que Chile contaba con bajo nivel de desempleo, organizaciones como la Fundación Sol han criticado en el año 2013 la calidad de los empleos que se habían creado en los últimos años, con una tendencia a la informalidad, inestabilidad y desprotección laboral. De esta manera, analizando la calidad de los empleos en 2013 en Chile, destacó que en ese momento había más de 660 mil subempleados, los que calificaban como personas que trabajaban menos de 30 horas a la semana, y querían o estaban dispuestos a trabajar más horas, pero no lo conseguían.⁴¹⁷

Asimismo, de acuerdo a la ENCLA 2014, la gran mayoría de los trabajadores dependientes en Chile que laboran en las empresas formales de cinco o más trabajadores, está contratada en la modalidad de contrato indefinido (74,8%). Prácticamente tres de cada cuatro trabajadores en Chile poseen un contrato de este tipo. Le siguen en importancia los contratos a plazo fijo (12,1%) y los contratos por obra y faena (11,6%), siendo marginales otras formas de contrato, incluyendo aquellas que en términos estrictos no corresponden a una relación de trabajo, como es el caso de los honorarios (1,4%) y que más bien pudieran corresponder a una relación de trabajo encubierta bajo la forma de una prestación de servicios por parte de un trabajador independiente. Al desagregar esta información sobre tipos de contrato por el sexo del trabajador, se puede apreciar que entre las mujeres es mayor el porcentaje (77,3%) de quienes cuentan con contrato indefinido, en comparación a los hombres (73%).⁴¹⁸

A nivel de industria, de acuerdo a esta fuente, entre las distintas ramas de actividad económica, la proporción de contratos indefinidos varía de 39,7% (construcción) a 93,8% (intermediación financiera). Así, se señala que en el caso de la construcción, es esperable la gran importancia que allí tienen los contratos temporales, específicamente los contratos por obra o faena utilizados ampliamente en proyectos con etapas de edificación y/o urbanización. Luego, destaca además la baja proporción de contratación indefinida en la agricultura (56,3%) a la vez que la alta proporción de trabajadores con contrato por obra o faena (40%), casi una dicotomía, comprensible por la fuerte presencia del empleo de temporada ligado a la agroindustria.⁴¹⁹

En relación a la subcontratación, según los datos del año 2014 de la ENCLA el 17,6% de las empresas investigadas señaló que subcontrataba trabajo,⁴²⁰ cifra inferior a la subcontratación de 2008 y bastante más baja que la de 2011, donde se indicaba que poco más de un tercio de las empresas utilizaban la subcontratación (37,75).⁴²¹

Una de las causas para esta diferencia, de acuerdo a la misma fuente, podría haber sido la entrada en vigencia de la Ley 20.760 en julio de 2016, que regula las situaciones de multiplicidad artificial de razones sociales cuando realmente hay una sola empresa y un mismo empleador. Entre sus efectos está el término de situaciones de subcontratación ficticias, así como la disminución del trabajo subcontratado y de empresas subcontratistas.⁴²²

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Las principales acciones que se pueden ejercer es el recurso de protección ante las Cortes de Apelaciones y el procedimiento de tutela laboral ante Juzgados de Letras del Trabajo, ya detalladas en los apartados anteriores.

Mecanismos administrativos

Se pueden formular denuncias y reclamos ante la Dirección del Trabajo y ante el Punto de Contacto Nacional de DIRECON.

Asistencia especializada

Se puede solicitar asesoría en las Oficinas de Defensa Laboral, dependientes de las Corporaciones de Asistencia Judicial.

Casos

2015, Dirección del Trabajo. Un total de 23 trabajadores fueron enviados a sus casas por estar laborando durante el feriado irrenunciable del 25 de diciembre. Las multas cursadas por el programa de inspección a los empleadores ascienden a los 11 millones 463 mil 525 pesos (255 UTM). La mayor cantidad corresponde a infracciones detectadas en la zona oriente de la capital, que concentró en el sector más de 8 millones de pesos en multas, principalmente en un local de arriendo de autos.⁴²³

2015, Dirección del Trabajo. Trabajadores de casinos y hoteles con problemas de jornada y descanso mostraron su disconformidad con el contexto que regula las jornadas de descanso de los trabajadores del sector, planteó la Federación de Sindicatos de la Hotelería, Casinos y Turismo. En particular, se manifestaron sobre la necesidad de que haya intervalos de descanso para quienes laboran en las mesas de los casinos y también acerca del derecho a descanso en los días domingo. El dirigente explicó que actualmente los trabajadores de mesa, especialmente los croupier, pueden hacer quiebres en su jornada, pero sujetos a la discrecionalidad de los casinos, en circunstancia que ello debería estar reglamentado legalmente. El dirigente subrayó que para esos trabajadores es imposible cumplir con una jornada de ocho horas de pie sin que su salud sea afectada. Asimismo, hizo ver que están creciendo los contratos por 30 horas semanales en detrimento de los de 45 horas porque de ese modo los hoteles y casinos evitan tener que cumplir con las nuevas normas legales de domingos adicionales de descanso.⁴²⁴

2014, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). El Sindicato de Trabajadores de la empresa Express Santiago UNO S.A., acudió a los tribunales debido a que las prácticas de la empresa atentaban contra la dignidad en el trabajo, y afectaban la integridad física y psíquica de las personas. Entre los hechos denunciados se mencionó que se obligaba a los choferes a trabajar más de 7,5 horas diarias bajo amenazas de despido, uso de pañales para evitar la necesidad de acudir a baños durante largos trayectos, etc. El Tribunal condenó a la empresa ordenando el cese inmediato de la conducta lesiva y la modificación de los reglamentos internos de la empresa sobre la materia en cuestión.⁴²⁵

Julio de 2013, Equal Times, Informe de Derechos Humanos de la Sociedad Civil. La Central Unitaria de trabajadores llamó a huelga nacional en Chile con la finalidad de presionar para la mejora de derechos laborales.⁴²⁶

Julio de 2013, Equal Times. Trabajadores de Walmart negociaron colectivamente un reajuste del salario en un 8% del IPC, mejoras en sus condiciones básicas de trabajo, turnos pagados y jornada laboral estructurada. La empresa que había tenido ganancias de más de 115.635 millones de pesos (aprox. 180 mil dólares) en 2012, ofrecía un aumento de 31,8 centavos de dólar. Líderes sindicales señalaban que la mayoría de los empleados ganaba el sueldo mínimo y vivía en condiciones precarias.⁴²⁷

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

Jornadas de Trabajo

¿Se asegura la empresa de que la jornada laboral se limita a 44 horas? ¿Qué el tiempo extra es poco frecuente, limitado, y que a los trabajadores se les da descansos razonables?

- Las horas normales de trabajo de la empresa se limitan a 44 horas por semana, tanto en la práctica, como en las políticas de la compañía o inclusive a menos horas de trabajo en caso de que la ley nacional, la negociación colectiva o estándares industriales los indiquen.
- Las horas extras son poco frecuentes, se pagan a una tasa más alta y no exceden 10 horas por semana o 40 por mes.
- La empresa tiene un plan para registrar y monitorear las horas trabajadas por cada empleado, y evalúa de forma regular si la cantidad de empleados es suficiente para lograr las metas de producción sin tener que recurrir a las horas extras.
- En los casos donde las horas extras por trabajador excedan las 10 horas semanales, la empresa incrementa la cantidad de empleados de acuerdo a las metas de producción o realiza acciones para incrementar la productividad de los trabajadores y reducir las horas extras.
- A los trabajadores se les permite al menos 24 horas consecutivas de descanso (o más si así lo indica la ley nacional o estándares industriales) por cada período de siete días.
- La empresa asegura que los trabajadores tengan un descanso no menor a 30 minutos por cada cuatro horas de trabajo (o más si así lo indica la ley nacional o estándares industriales), y que a los trabajadores se les permite utilizar los servicios sanitarios cuando sea necesario y no solamente durante los descansos designados.

Salarios

¿Provee la empresa un salario digno que les permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes?

- Es política de la empresa el proveer a los trabajadores un salario digno para poder cubrir las necesidades de alimentación, vestimenta y vivienda, además de brindarles algún ingreso discrecional para ellos y sus dependientes.
- La compañía está consciente de si el salario mínimo legal en el país donde esté realizando sus operaciones es suficiente para cubrir los requisitos de un salario digno.
- En caso de que no se establezcan salarios mínimos nacionales o en caso de que los salarios mínimos nacionales no sean suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus dependientes, la empresa calcula el salario digno basado en el costo de vida en la zona donde esté operando.
- Los trabajadores de medio tiempo reciben pago y beneficios de forma proporcional a aquellos de tiempo completo y reciben compensación por horas extras por un mínimo de 1,25 veces su salario regular o superior si la legislación nacional así lo dispone.
- La empresa paga los salarios con regularidad y no toma deducciones de los salarios como medidas disciplinarias u otras deducciones no aprobadas por la ley nacional.
- Los sistemas por bonos son monitoreados para asegurar que el salario total pagado cumpla con los requerimientos de salario digno sin tener que recurrir a horas extra.

Permiso / Licencia de maternidad

¿La empresa se asegura de pagarles a los empleados los días feriados, los días de permiso por enfermedad o los días por permisos especiales para padres de familia de acuerdo a los estándares mínimos internacionales?

- A los trabajadores se les otorga al menos tres semanas de feriados pagados por año y aún más si se requiere por ley nacional o por acuerdos de negociación colectiva. A los empleados de medio tiempo o a corto plazo también se les otorga días feriados de forma proporcional al número de horas trabajadas, con respecto a un empleado de tiempo completo.
- Los trabajadores tienen derecho al pago por permisos por enfermedad de acuerdo a la ley nacional. Si no se define el derecho de pago por permiso de enfermedad en la ley nacional, la empresa debe consultar con el sindicato o representantes de los trabajadores para establecer medios de protección en casos de lesión o enfermedad.
- La empresa se asegura que los permisos por enfermedad no sean deducidos del tiempo de vacaciones de los empleados.
- Las mujeres tienen derecho a no menos de 14 semanas de maternidad paga por cada niño.
- La empresa le brinda un permiso especial a padres de familia que hayan adoptado recientemente adoptado un niño o niños, o que hayan tomado responsabilidad de albergar niños u otros niños dependientes.

Condiciones de empleo

¿Se asegura la empresa de que todos los trabajadores tengan una condición oficial de empleo?

- La empresa se asegura que todos los empleados tengan un contrato antes de comenzar a trabajar para la misma y que los empleados comprendan el contenido de los contratos.
- Los contratos deben detallar los derechos de los empleados y sus obligaciones incluyendo una descripción clara del puesto, un detalle de los sistemas salariales y de bonificación, y períodos razonables para notificaciones.
- Referencias a guías de la empresa u otros documentos relevantes a los términos del empleo están integrados en el contrato.
- La empresa se asegura de proveer a contratistas que brinden servicios dentro de las instalaciones de la empresa, una condición de empleo oficial de acuerdo a las normas de la empresa.

Recomendaciones y guías

Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (2012) y Principios de implementación de la ETI (2009). La Iniciativa de Comercio Ético es una alianza de las partes interesadas de una empresa para promover la implementación de códigos de práctica que cubran las condiciones laborales en la cadena de suministro. La alianza cuenta con la participación de empresas, organizaciones no gubernamentales y organizaciones sindicales. La Base del código ETI ha sido desarrollada como un código de prácticas laborales dirigidas a las cadenas de suministro, y está en línea con las normas internacionales del trabajo. Los Principios de Aplicación de la ETI subrayan los requerimientos necesarios para que una empresa miembro aplique el Código Básico de la ETI en sus cadenas de suministro, incluyendo los compromisos, prácticas de gestión y comportamientos necesarios.⁴²⁸

Instituto para los Derechos Humanos y las Empresas e Iniciativa Global de Negocios sobre Derechos Humanos - La sombra del poder: La Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos en las relaciones empresariales (2012). El informe examina cómo los Principios Rectores de la ONU pueden

contribuir y guiar las relaciones comerciales en la economía mundial. Se explora cómo las empresas de todos los tamaños están empezando a poner en práctica consideraciones de derechos humanos y los Principios Rectores.⁴²⁹

Norma de Desempeño 2 del IFC: Trabajo y condiciones laborales (2012). Se guía por las normas internacionales del trabajo establecidas por la OIT. Cubre una amplia gama de aspectos incluyendo: términos y condiciones de empleo, la no discriminación, la salud y la seguridad, y el trabajo forzado. La Norma se ocupa de los empleados, trabajadores contratados y trabajadores de la cadena de suministro.⁴³⁰

Portal para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro. El Portal está diseñado para apoyar a las empresas en la mejora de las condiciones sociales y ambientales dentro de su cadena de suministro. El Portal ofrece herramientas y orientación sobre posibles problemas en la cadena de suministro, como presencia de menores en la mano de obra, corrupción y discriminación. Además, el Portal también brinda materiales, recursos y legislación adecuada para cada sector.⁴³¹

Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (2011). Recomendaciones para las empresas multinacionales que operan o tienen su sede en países miembros o adherentes a la OCDE. Entre los principios generales se resaltan aquellos en materia de derechos humanos, empleo y relaciones laborales. En el capítulo 5 están los lineamientos relacionados con las relaciones laborales e industriales.⁴³²

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Comprende cuatro categorías que los Estados Miembros deben respetar, independientemente de si ratificaron o no los Convenios. Estas cuatro categorías son: 1). la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2). la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3). la abolición del trabajo infantil; y 4). la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁴³³

Subcomisión de Naciones Unidas: Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos (2003). Insta por el respeto y la promoción de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales; Al derecho a la igualdad y la no discriminación y el respeto por los derechos de los trabajadores.⁴³⁴

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Antofagasta Minerals (2014). De acuerdo al Reporte de Sustentabilidad de esta compañía, se exige a las empresas contratistas de servicios la mantención de estándares mínimos para sus trabajadores, entre ellos: condiciones de seguridad y salud; salario mínimo superior al legal; cumplimiento de las leyes sociales; beneficios como seguros de vida y salud; becas de estudio. Estas exigencias forman parte de las cláusulas contractuales y son auditadas periódicamente.⁴³⁵

Viña Concha y Toro (2014). La compañía habría creado un Estándar de Requisitos de Ética y Sustentabilidad para Proveedores basado en su Código de Ética y Conducta y el Código de Comportamiento de Proveedores.

Durante 2014 se realizaron 14 auditorías de diagnóstico del estándar a los principales proveedores de insumos de embalaje, que ha sido incorporado al Manual de Proveedores de Insumos. El próximo paso (2015-2016) será trabajar junto a los proveedores en la elaboración de planes de acción para las no conformidades detectadas y luego realizar auditorías de seguimiento con el objetivo de asegurar su cumplimiento. Asimismo, se continuó trabajando con las empresas contratistas en la implementación del Código de Conducta BSCI, evaluando su desempeño en materia laboral, social y ambiental, al igual que con los principales proveedores de uva que se evalúan en función del Código de Sustentabilidad.⁴³⁶

Iniciativas que van más allá de la responsabilidad

Viña Concha y Toro (2014). Los clientes de Viña Concha y Toro han manifestado su interés por conocer y evaluar el desempeño de la compañía en materia de sustentabilidad, y para ello, realizan desde 2007, auditorías éticas externas. Durante 2014 se llevaron a cabo siete auditorías de clientes en total, con el foco puesto en el cumplimiento de estándares éticos, normativos y el resguardo de derechos laborales, sociales y medioambientales. Cada auditoría contempla un plan de acción ante cualquier brecha detectada, siendo el área Auditoría Corporativa la responsable de verificar su efectiva implementación. Debido al creciente interés por parte de los clientes, la Viña ha tomado la iniciativa de extender esta evaluación de conformidad a lo largo de su cadena de suministro. En diciembre de 2014, se inició un proceso de auditoría a seis de los principales proveedores: Aramark, LPS, GPS, Roquefort, Cogan y Prosegur. La iniciativa fue bien recibida por dichas empresas, quienes ya se encuentran trabajando en forma conjunta con el área de Auditoría Corporativa en un plan de mejora. Para el año 2015, se prevé la realización de auditorías éticas semestrales a los principales proveedores de servicio de la compañía.⁴³⁷

Komatsu Cummins (2014). La empresa cuenta con una política de sueldo mínimo. En virtud de esta, y en función del tipo de tarea de cada colaborador y lugar donde la realiza, los trabajadores del Grupo son susceptibles de percibir otros ingresos mensuales, como por ejemplo: asignación de faena; movilización; bonos de producción o comisiones; ingresos no mensuales: aguinaldos y gratificación. Sumados equivalen a 422.009 pesos, es decir un 87,6% sobre el salario mínimo legal.⁴³⁸

Prioridades de desarrollo

Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo 8.8 requiere proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.

Derechos Humanos y Empresa: relación con la comunidad

Medio Ambiente

Impactos de las empresas al medio ambiente que produzcan afectaciones a la salud o medios de vida de las comunidades locales.

Contexto del país

La Constitución Política de la República de Chile consagra el derecho a vivir en un medioambiente libre de contaminación y el deber del Estado de velar por su protección.⁴³⁹

En ámbito legal, se encuentra la Ley de Bases del Medio Ambiente (Ley 19.300)⁴⁴⁰ que es el principal instrumento de la legislación ambiental en Chile. Reconoce esta normativa tres instituciones específicas: el Ministerio del Medio Ambiente, que define la política pública sobre temas ambientales; el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), que evalúa el impacto de los proyectos; y la Superintendencia del Medio Ambiente, que supervisa el cumplimiento de la legislación y de los compromisos de cada empresa. Asimismo, creó Tribunales Ambientales que reportan a la Corte Suprema.⁴⁴¹

En este marco normativo, todo proyecto o actividad susceptible de causar impacto ambiental, incluidas sus modificaciones, solo se puede ejecutar o modificar previa evaluación de su impacto ambiental, mediante la presentación de una Declaración de Impacto Ambiental (DIA) o, en su defecto un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) que se realiza en caso que el proyecto genere o presente determinados efectos como: riesgos para la salud de la población, efectos adversos sobre recursos naturales, reasentamiento de comunidades humanas, localización próxima a poblaciones o áreas protegidas, alteración al valor paisajístico o turístico de una zona y de monumentos, sitios con valor antropológico, arqueológico, histórico.⁴⁴² De esta manera, en el caso de realizarse un EIA, el Servicio debe determinar si los estudios de línea de base identifican adecuadamente los impactos y si las medidas propuestas por el proyecto son adecuadas para mitigarlos, compensarlos o repararlos. Esta evaluación contempla instancias formales de participación ciudadana.

En caso de que el proyecto afecte a una comunidad o pueblo indígena, adicionalmente se debe llevar a cabo un procedimiento de consulta, tal como se indicó anteriormente. La consulta debe ser de buena fe, contemplar mecanismos apropiados según las características socioculturales propias de cada pueblo o comunidad, y a través de sus instituciones representativas (pueden ser autoridades tradicionales, o asociación/presidentes/asamblea, etc.) en las que se pueda participar de manera informada y donde los pueblos indígenas tengan la posibilidad de influir durante el proceso de evaluación ambiental.

En el año 2012 el Instituto Nacional de Derechos Humanos indicó que los conflictos socioambientales en Chile se debían principalmente a tres causas principales: el lugar donde se desarrollaban, la generación de residuos y emisiones, y la contaminación de recursos naturales.⁴⁴³

Participación y acceso a la información

La participación ciudadana estaba inicialmente contemplada solo para los Estudios de Impacto Ambiental, pero gracias a la nueva institucionalidad creada a partir de la Ley 20.417,⁴⁴⁴ se incluyen modificaciones que amplían los espacios de participación, pudiendo incluirse también en algunos casos una etapa de participación ciudadana en las Declaraciones de Impacto Ambiental (DIA). En el Ministerio de Minería existen además iniciativas de involucrar a las comunidades antes de la presentación del proyecto al servicio ambiental.⁴⁴⁵

El reglamento del SEA respecto a Participación Ciudadana (PAC), señala que se deben cumplir los siguientes requisitos:

- El titular del Proyecto o Actividad debe publicar en el *Diario Oficial* y en un diario de circulación nacional o regional, un extracto del Estudio de Impacto Ambiental (EIA).
- Las personas jurídicas y las personas naturales podrán conocer el contenido del estudio (EIA), y entregar sus observaciones por escrito ante el SEA.
- Una vez publicado el extracto en el diario, la ciudadanía dispone de 60 días hábiles para presentar sus observaciones.
- Mientras dure el período de participación ciudadana, el SEA establecerá los mecanismos que aseguren la participación informada de la comunidad organizada en el proceso de calificación de los Estudios de Impacto Ambiental que se les presente.
- Las observaciones que presente la comunidad serán consideradas por el SEA (regional), o Dirección Ejecutiva (en el caso de un Proyecto o Actividad interregional), en los fundamentos de la Resolución de Calificación Ambiental, la que será notificada a quienes hubieren formulado observaciones.
- Existe una instancia de reclamación, donde cualquier persona natural o jurídica que haya realizado una observación y que considere que esta no fue bien considerada (respondida), puede presentar un Recurso de Reclamación dentro del plazo de 30 días desde la notificación de la RCA.⁴⁴⁶

También en 2013 comenzó a regir el nuevo reglamento del SEIA que establece las normas para elaborar y calificar los Estudios y Declaraciones de Impacto Ambiental. Dicho reglamento ha sido criticado porque consideraban que presentaba deficiencias en la consulta ciudadana y desconocía los derechos indígenas, tal como lo señaló el portal Chile Sustentable en 2014.⁴⁴⁷

En relación a esta normativa, el Observatorio Ciudadano informó en 2015 que los procesos de evaluación ambiental no contaban con la participación vinculante de la ciudadanía y que los estándares aplicados eran muy bajos.⁴⁴⁸

Alimentos y medios de vida

La afectación del medio ambiente tiene consecuencias directas en el goce de alimentos y medios de vida para las comunidades. El INDH indicó en 2013 que problemas de acceso al agua potable limitaban la agricultura y la producción de fuentes alimentarias en particular, y que este hecho se daba como consecuencia de los derechos de aprovechamiento limitado sobre el agua ya que estaban concentrados en manos de empresas privadas. Se encontraban en una situación de vulnerabilidad particular los pequeños agricultores, campesinos, poblaciones indígenas y comunidades agrícolas. Dicha situación se daba de manera particular en la cuenca del río Loa, que proveía agua a comunidades indígenas de origen atacameño y quechua, y a las comunas de Ollagüe, Calama, María Elena y Tocopilla. En esta zona el 93% de los derechos de aprovechamiento de aguas subterráneas estaba en manos de la gran minería.⁴⁴⁹

Asimismo, los proyectos hidroeléctricos también eran susceptibles de afectar negativamente los modos de vida de los pueblos indígenas, incluidos la inundación de sitios de enorme valor cultural, así como perjudicar sus actividades productivas, conforme lo notara el IWGIA en 2014.⁴⁵⁰

Agua

El Código de Aguas chileno del año 1981 considera al agua como un bien nacional de uso público y a la vez un bien económico que puede ser transable en el mercado. El mismo separa la propiedad sobre el agua de la propiedad sobre la tierra, lo que conforme a la *Iniciativa Agua que has de beber* en 2013 impactaba a los habitantes rurales que no tenían derecho sobre el agua que correspondía a sus terrenos, además de indicarse que debido al desconocimiento acerca de los mecanismos para obtener estos derechos de aprovechamiento por parte de comunidades que vivían en zonas rurales, dichos derechos estaban concentrados en grupos económicos dueños del sector eléctrico, minero y agrícola exportador.⁴⁵¹

La Dirección General de Aguas (DGA) concede a entidades privadas los derechos de aprovechamiento de uso de agua gratuitamente y a perpetuidad, los cuales administra. En ese sentido, el IWGIA señaló que el sistema de manejo de aguas en Chile no protegía a grupos pequeños o vulnerables, incluido las comunidades indígenas, ante los intereses de fuerzas poderosas como era la industria minera.⁴⁵²

Equal Times informó en 2014 que la concentración del aprovechamiento del agua se daba en la industria minera del norte, la agricultura en el centro y las plantaciones forestales de monocultivo además de algunos proyectos hidroeléctricos en el sur.⁴⁵³

En cuanto a los sectores que impactaban en mayor escala sobre los recursos hídricos se encontraba el sector agrícola. El Banco Central señaló en el 2011 que el sector agrícola era el principal usuario de agua, con alrededor de un 73% de las extracciones.⁴⁵⁴ También un informe de la Universidad Diego Portales del año 2013 resaltó el caso de la provincia de Petorca en particular, una zona que tenía gran capacidad hídrica, pero que debido a la excesiva entrega de derechos de aguas a empresas agrícolas y uso más allá de lo concedido, se encontraba en situación de extrema sequía, no habiendo agua disponible incluso para consumo humano por lo que deberían abastecerse a través de camiones aljibe. Destacaban entre los daños la pérdida de grandes cantidades de cultivo de pequeños agricultores, vastos sectores rurales privados de agua para consumo y para servicios higiénicos, disminución de la capacidad de lactancia materna por falta de consumo de agua y proliferación de enfermedades asociadas a la calidad del agua suministrada por los camiones, que ha llevado a que solo en la comuna de Cabildo, el cuadro de diarreas infantiles haya crecido en un 100%.⁴⁵⁵ Por su parte, ante esta situación, en el año 2014 el INDH llevó a cabo una misión de observación en esta provincia.⁴⁵⁶

Deforestación

En Chile la actividad forestal está regulada en el Decreto Ley 701 de 1974 que incluye el manejo y uso de bosques nativos y establece fomento a las plantaciones forestales, y ha sido la base para consolidar un modelo forestal basado en monocultivos exóticos, de rápido crecimiento y cuyo destino es la madera bruta y pulpa para papel con fines de exportación.⁴⁵⁷

El INDH ha analizado esta normativa en el año 2015, dando cuenta de que hay un cúmulo de antecedentes congruentes indicativos de que la industria forestal estaría afectando el derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación de las comunidades aledañas a las plantaciones, además de derechos indígenas conexos al medio ambiente, la propiedad de la tierra indígena, especialmente las reclamaciones sobre tierras

ancestrales usurpadas, y el derecho humano al agua de la población que vive en el entorno donde se desarrollan las plantaciones exóticas.⁴⁵⁸

La extensión de las superficies forestales ha sido fuente principalmente de dos críticas. Una, desde el aspecto ambiental, que plantea que las plantaciones forestales han producido serios daños (sustitución de bosque nativo por pino y eucalipto, agotamiento de los cursos de aguas, daños con pesticidas y disminución de la biodiversidad). La segunda crítica, es que las plantaciones han generado pobreza en aquellas zonas en donde su presencia es abrumadora. Especialmente para zonas rurales de comunas forestales, se responsabiliza a la existencia de plantaciones con especies exóticas como causantes de sus condiciones de pobreza y precario desarrollo.⁴⁵⁹

Por su parte el Observatorio Ciudadano informó en 2014 que el Estado había generado incentivos a la industria forestal sin regulaciones ambientales que permitieran medir y aminorar el impacto de la misma sobre los ecosistemas, las cuencas hidrográficas y los grupos humanos que viven cerca de los predios forestales, tanto indígenas como campesinos.⁴⁶⁰

De acuerdo a esta misma fuente, los territorios ancestrales de comunidades mapuche en las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos se constituían en las zonas con mayor impacto de la industria forestal en Chile. Estas zonas tenían bosques con gran diversidad biológica, al que habían estado asociadas las formas de vida material y cultural de estas comunidades, bosques que sufrían devastación por la plantación de grandes extensiones de especies exóticas, según lo reportara un estudio del Observatorio Ciudadano y el Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA) del año 2014. Asimismo, las plantaciones habían impactado las comunidades mapuche respecto a la flora, fauna, calidad de tierras y cursos de aguas; dañando de esta forma la relación con la tierra que tiene este pueblo.⁴⁶¹

Contaminación del aire

La gestión para enfrentar la contaminación y la calidad del aire en Chile comprende varias normas de emisión y normas de calidad del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de Salud, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones y Ministerio del Medio Ambiente, además de planes de prevención y descontaminación. De acuerdo al Informe del Estado del Medio Ambiente 2011, se calcula que en Chile más de 4 mil personas morían prematuramente al año por enfermedades cardiopulmonares asociadas a la exposición crónica a material particulado.⁴⁶²

Conforme al INDH en el año 2012, en las centrales de producción de energía, los problemas de contaminación ambiental surgían principalmente de las emanaciones de las termoeléctricas, sobre todo las que ocupaban carbón o petcoke (petróleo refinado y carbón) como combustible, las que generaban problemas de salud y las actividades económicas que se desarrollan en la zona (como pesca artesanal, agricultura y turismo).⁴⁶³

Las zonas de Ventanas, Huasco, Coronel y Tocopilla en particular han sido denominadas como “zonas de sacrificio” por la ONG Oceana al tratarse de lugares altamente industrializados y saturados de plantas termoeléctricas a carbón, fundiciones y otras industrias contaminantes, acarreando con ello una contaminación muy superior al de otras zonas costeras, y constituyendo casos emblemáticos de contaminación ambiental con graves consecuencias en la salud de la población. Todas estas localidades presentan graves problemas en la calidad del aire producto de la actividad de termoeléctricas en sus alrededores.⁴⁶⁴

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

El Recurso de Protección Ambiental, es un recurso especial para la protección del derecho a vivir en un medioambiente sano. Los requisitos que lo diferencian del recurso de protección ordinario son:⁴⁶⁵

- El acto u omisión debe ser ilegal (no se puede interponer el recurso si se trata de un acto u omisión arbitrario);
- El derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación debe ser afectado (se eliminaría la opción de que este pudiera ser simplemente amenazado); y
- La conducta debe ser imputable a una acción o persona determinada (en consecuencia, si no se conoce al autor del daño, el recurso no prosperaría).

También existen los Tribunales Ambientales, órganos jurisdiccionales especiales, sujetos a la superintendencia directiva de la Corte Suprema, cuya función es resolver las controversias medioambientales de su competencia. La Ley 20.600 establece la instalación de tres tribunales ambientales; en el norte, centro y sur del país.

Para poder llevar una causa a los tribunales ambientales existen distintas vías. Se trata generalmente de conflictos de alta complejidad científica y jurídica. Se puede recurrir al Tribunal Ambiental respecto de diversos actos administrativos y situaciones, tal como se señala en las materias sobre las cuales el Tribunal Ambiental tiene competencia:

- a. Reclamaciones: se refieren preferentemente a actos regulatorios, invalidaciones, revisiones de Resoluciones de Calificación Ambiental, sanciones aplicadas por la SMA y calificaciones ambientales expedidas en segunda instancia administrativa.
- b. Solicitudes: las interpone la SMA, que tiene la facultad de sancionar cuando se produzcan ciertas infracciones contenidas en la Ley 20.417. Para aplicar ciertas sanciones (como clausura temporal, parcial o total de las instalaciones, detención del funcionamiento o de las instalaciones, etc.) estas deberán ser autorizadas por el Tribunal Ambiental correspondiente.
- c. Demandas: se refiere a la demanda para la reparación del medio ambiente dañado y las demandas que se deduzcan con motivo de la infracción de las normas contenidas en la Ley de Base de Medio Ambiente (LBMA). Las puede interponer cualquier persona, pero debe acreditar el daño.

Además, respecto al daño civil, se puede presentar una acción que tiene por objeto la obtención de una compensación en dinero por el daño causado. La acción la puede ejercer la persona que sufrió directamente el daño y, en algunos casos, ciertas personas ligadas a ella (como sus herederos, su cónyuge, ciertas personas que dependían económicamente de ella, etc.). La demanda civil por daños o “de indemnización por perjuicios” se puede interponer en el Juzgado Civil que tiene jurisdicción (competencia) sobre el lugar donde ocurrieron los hechos.⁴⁶⁶

Mecanismos administrativos

El Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) es un mecanismo preventivo, que permite a la autoridad determinar antes de la ejecución de un proyecto si este cumple con la legislación ambiental vigente y si se hace cargo de los potenciales impactos ambientales negativos. El SEIA establece mecanismos que deben conseguir la participación informada de la comunidad y considerar las observaciones ciudadanas.

La Superintendencia de Medio Ambiente fue creada con la capacidad de velar por el correcto funcionamiento de las empresas en relación a sus emisiones y cumplimiento de las normas ambientales que las rigen.⁴⁶⁷ Adicionalmente, la Superintendencia del Medio Ambiente tiene facultades fiscalizadoras y sancionadoras en relación a derechos de agua.⁴⁶⁸

La Superintendencia puede recibir denuncias, aplicar sanciones tales como multas que pueden llegar a los 9 millones de dólares, clausurar establecimientos y revocar permisos, los que posteriormente podrán ser apeladas ante el Tribunal Ambiental.

Casos

2015, Conflictos Mineros. Antofagasta registraba una crítica situación de salud pública que afectaría a miles de personas debido a la alta contaminación producto de metales pesados en el ambiente. Se registraron altos niveles de arsénico y plomo en la sangre de 143 niños y niñas que asistían a jardines de infantes en las cercanías del Puerto de Antofagasta y dos galpones de acopio de cobre.⁴⁶⁹

2015, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). La comuna de La Higuera, a 26,4 km de Punta de Choros, se encontraría en riesgo medioambiental producto del proyecto minero Dominga, el cual contempla la extracción de hierro (cerca de 12 millones de toneladas de concentrado fino anuales) con subproducto de cobre, además de la construcción de un terminal de embarque en el sector de Totoralillo Norte. Este proyecto –de una inversión estimada de 2.500 millones de dólares– se ingresó en septiembre de 2013 al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) para su calificación. De acuerdo a agrupaciones de defensa del medio ambiente, el proyecto impactará el fondo marino, la calidad del aire, así como afectará la reserva de agua dulce que hay en la zona, y además se producirá un impacto social al llegar miles de trabajadores a un pequeño sector.⁴⁷⁰

2014, Antofagasta Minerals. Desde el año 2008, un grupo de vecinos mantiene un conflicto judicial con la minera por el tranque de relaves El Mauro, ubicado en la comunidad de Caimanes, de unos 1.200 habitantes, y donde la Minera Los Pelambres depositaba los residuos mineros de su operación. A la fecha han presentado diferentes acusaciones: que el tranque no cumpliría con las normas de seguridad, que contaminaría el agua y que dejaría sin agua a la localidad, entre otras. En octubre de 2014, la Corte Suprema falló a favor de los demandantes ordenando a la minera “permitir el escurrimiento natural de las aguas del estero Pupío a la comunidad de Caimanes, libre de contaminación de desechos provenientes del tranque de relaves El Mauro”. Para dar cumplimiento a esta medida, la Corte ordenó a Los Pelambres proponer al tribunal de primera instancia un plan de ejecución de obras. A pocos días de emitido el fallo, un grupo de demandantes se tomó el camino de acceso al tranque exigiendo que Los Pelambres cumpliera el dictamen de la Corte Suprema. Tras 57 días de toma, Carabineros debió intervenir para despejar la ruta. En el intertanto, en cumplimiento del fallo de la Suprema, la minera presentó el plan de ejecución de obras al Tribunal de Primera Instancia de Los Vilos, el que rechazó el plan de obras y ordenó la demolición del muro de contención del tranque. La minera apeló al fallo del tribunal de primera instancia en razón de que el plan de obras sí permitía el cumplimiento de lo dictaminado por la Corte Suprema y que, de implementarse lo ordenado, se generaría un daño mayor ya que la demolición del muro permitiría que los relaves escurrieran valle abajo, contaminando el agua que llegaría a Caimanes y dañando ambientalmente toda la zona. De acuerdo al reporte de esta empresa, no es posible cumplir simultáneamente ambas condiciones del fallo de la Suprema. Por una parte, “permitir el escurrimiento natural de las aguas del estero Pupío a la comunidad de Caimanes”, y, por otra parte, que esta agua escurra “libre de contaminación de desechos provenientes del tranque de relaves”.⁴⁷¹

2014, Fundación Terram. El 24 de septiembre de 2014 hubo un derrame de petróleo en la bahía de Quintero que ha afectado varios kilómetros de costa de las comunas barco abastecedor de la refinería de ENAP, luego de que se desataran amarras de contención. Se estima que son aproximadamente 22 mil los litros de petróleo que fueron derramados. El 6 de octubre, luego de 13 días de sucedido el derrame, la Seremi de Salud decretó el cierre de las playas afectadas y la prohibición de extracción de cualquier producto marítimo en estas costas. De acuerdo a esta fuente, los habitantes de Puchuncaví y Quintero, junto a sus autoridades comunales, se habrían manifestado para exigirle a la autoridad que genere

definiciones de política pública respecto a la situación en la que se encuentran las comunidades de la zona, la que se considera de alto riesgo tanto para los seres humanos como para el ambiente, sin que se haya implementado un sistema eficaz de fiscalización para las empresas, de los contaminantes emitidos, del sistema de operación que utilizan, como tampoco se ha implementado un sistema de monitoreo de salud de las personas.⁴⁷²

2014, IGWIA. Se informó que la Central Ralco inundó cerca de 3.500 hectáreas, las que en su mayoría eran propiedad de pehuenches (incluyendo un cementerio indígena).⁴⁷³ El caso escaló hasta la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), donde se llegó a acuerdo de solución amistosa entre el Estado y los peticionarios.⁴⁷⁴

2013, Valdivia Capital. El Tribunal Civil de Valdivia falló en contra de la Celulosa Arauco por un caso de contaminación del Santuario de la Naturaleza Carlos Anwandter e impuso como compensación, entre otros puntos, la creación de un Centro de Investigación de Humedales.⁴⁷⁵

2013, Diario UChile, CIDH. Se informó del conflicto entre la empresa Barrick Gold, a través de su proyecto Pascua Lama en el valle del Huasco (Región de Atacama) con miembros de la comunidad local debido a la destrucción de glaciares que abastecían de agua a dicho valle. Las comunidades afectadas presentaron una demanda ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que fue declarada admisible en la primera etapa, en razón de que “[l]a ejecución del proyecto en el centro del territorio ancestral afectaría el ejercicio de sus actividades económicas tradicionales, alteraría sus costumbres y formas de vida, generaría daños ambientales en su hábitat y se les privaría de recursos naturales esenciales para garantizar sus derechos económicos, sociales y culturales (...) [y los] colocaría en situación de vulnerabilidad alimenticia y económica y, consecuentemente, amenazaría su supervivencia e integridad territorial y cultural, al poner en riesgo la totalidad del ecosistema que sustenta tales espacios territoriales”.⁴⁷⁶ En 2013, la Corte Suprema de Justicia chilena confirmó la decisión de la Corte de Apelaciones de Copiapó por la cual suspende las faenas de la minera Pascua Lama, estableciendo una serie de requisitos para la reanudación de sus actividades relacionados a medidas de protección del recurso hídrico y un Plan de Monitoreo establecido en la Resolución de Calificación Ambiental.⁴⁷⁷

2013, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). Se informó que una represa en la zona de Aisén afectaría gravemente la cuenca del río Baker, con graves consecuencias ecológicas, que incidirían a su vez en el desarrollo turístico, principal actividad de la zona.⁴⁷⁸ Si bien el Proyecto fue inicialmente aprobado por la autoridad ambiental, en junio de 2014 y tras ocho años de discusión, el Comité de Ministros rechazó el proyecto invalidando la resolución administrativa que lo había aceptado.⁴⁷⁹

2013, Informe de Derechos Humanos de la Sociedad Civil. La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó un recurso interpuesto frente a una sentencia de primera instancia que determinó la responsabilidad de la empresa Pizarreño en la muerte de un habitante de la comuna de Maipú que vivió 19 años en las cercanías de la empresa, lo que implicó el desarrollo de la enfermedad mesotelioma epitelial anaplásico de pulmón y que significó su muerte el año 2006. Se condenó a la empresa al pago de 350 millones de pesos a la familia, además de establecer su responsabilidad en la contaminación con asbestos de zonas aledañas en la comuna de Maipú.⁴⁸⁰

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

Enfoque Preventivo

¿La empresa apoya un enfoque preventivo hacia los temas ambientales?

- La empresa le brinda información a terceras partes interesadas sobre los temas desconocidos o posibles impactos sobre los trabajadores, consumidores, público o medio ambiente, debido productos o procesos.
- La empresa identifica cualquier contaminación de tierra o aguas en su(s) instalación(es), evalúa los impactos ambientales y brinda reparación frente a cualquier tipo de contaminación.
- La empresa procura evitar daños ambientales mediante un mantenimiento regular de sus procesos productivos y sistemas de protección ambiental (control de contaminación de aire, sistemas de tratamiento de aguas residuales).
- La empresa realiza evaluaciones sistémicas de riesgos para evaluar, de forma preventiva, los impactos posibles de los materiales utilizados, de los procesos y de los productos.
- La empresa asegura la transparencia y se relaciona con terceras partes interesadas mediante un diálogo. Incluye a vecinos, organizaciones de la sociedad civil y cualquier otra que tenga interés en la empresa con respecto a temas ambientales relevantes.
- En caso de ser relevante, la empresa apoya las investigaciones científicas en asuntos ambientales que tengan relación con sus productos y procesos.

Respuesta de emergencia

¿Tiene la empresa procedimientos de emergencia para prevenir y tratar accidentes que afecten el medio ambiente o la salud humana?

- La empresa ha identificado las operaciones peligrosas y posibles consecuencias sobre la salud humana y al medio ambiente, en el supuesto de que ocurra un accidente.
- La empresa cuenta con procedimientos detallados, planes y equipo para responder de forma efectiva a accidentes y emergencias en caso de que ocurran.
- La empresa capacita a sus empleados para que puedan responder frente a accidentes y emergencias, inclusive llevando a cabo simulacros anuales que involucren a todos los trabajadores.
- Donde exista un riesgo significativo de impacto a una comunidad local, la empresa cuenta con un procedimiento que le permita notificar de manera inmediata a esa comunidad local del riesgo industrial, y de la respuesta de emergencia, los planes de evacuación y la respuesta médica.

Consumo Energético y Cambio Climático

¿Toma la empresa medidas para reducir el consumo energético y para disminuir la emisión de gases de efecto invernadero?

- La empresa cumple con las regulaciones sobre el uso de recursos energéticos y la emisión de gases de efecto invernadero.
- La compañía cuenta con una estrategia climática que identifica oportunidades para reducir el consumo energético y/o la emisión de gases de efecto invernadero.

- La empresa ha iniciado actividades prácticas para reducir el consumo energético y/o la emisión de gases de efecto invernadero.
- La empresa brinda información y capacita a su personal sobre métodos para implementar medidas de reducción del uso de la energía.
- La empresa monitorea su consumo eléctrico y/o de emisión de gases invernaderos.
- La empresa ha identificado la base para su emisión de gases de efecto invernadero que incluye una definición de las operaciones del negocio y sus actividades y los gases que se están considerando, por ejemplo, tales como se describen en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.
- La compañía fija metas para reducir su consumo energético y/o emisiones de gases de efecto invernadero.
- La empresa se relaciona con el gobierno y organizaciones de la sociedad civil para el desarrollo de políticas y medidas que brinden un marco para que el sector corporativo pueda contribuir a crear una economía de baja utilización de carbono.

Agua y aguas residuales

¿La empresa toma medidas para disminuir el consumo de agua y para tratar las aguas residuales?

- La empresa cuenta con los permisos necesarios para extraer agua u obtenerla de fuentes públicas y para poder desecharla.
- La empresa trata el agua antes de descargarla para reducir impactos ambientales adversos. En caso de que el tratamiento tome lugar fuera de las instalaciones de la empresa, esta debe conocer la efectividad del tratamiento,
- La empresa monitorea las descargas de aguas residuales, incluye los distintos tipos, valores limítrofes y la cantidad de contaminantes al agua.
- La empresa fija metas para reducir el consumo de agua y/o incrementar el uso de agua reciclada o reutilizada en diferentes actividades u operaciones del negocio.
- La empresa le brinda información y capacita a sus empleados para que estos puedan implementar medidas con miras a reducir el consumo de agua y reducir las necesidades para el tratamiento de las aguas residuales.
- El uso de agua por parte de la empresa y sus descargas de aguas residuales no afectan negativamente la sostenibilidad de los recursos hídricos, el medio ambiente natural o la disponibilidad de agua potable para ser bebida o utilizada en la limpieza.
- La empresa interactúa con autoridades locales, nacionales y regionales y otras organizaciones de la sociedad civil para atender las cuestiones de sostenibilidad del agua relacionada a recursos hídricos que sean impactados.

Manejo de Desechos

¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de desechos y asegurar un manejo de desechos responsable?

- La empresa tiene los permisos necesarios para el manejo, almacenamiento, reciclaje y desecho de desperdicios y, en caso de ser relevante, cumple con los requisitos para el transporte de materiales peligrosos a través de las fronteras.
- La empresa tiene una estrategia para el manejo responsable de desechos e intenta, de manera continua, prevenir y reducir la producción de desperdicios.
- La empresa se asegura que los desechos relevantes para el reciclaje sean separados y entregados a una empresa de reciclaje.

- La empresa monitorea los tipos y cantidades de desperdicio producido, inclusive cómo son reciclados, tratados o desechados.
- La empresa fija metas para reducir la producción de desechos y/o incrementar la cantidad de desecho que es reciclado o reutilizado y, además, mide su progreso ante esas metas.
- La empresa le brinda información y capacitación a los trabajadores sobre la manipulación, almacenamiento y transporte de desechos especiales o peligrosos.
- La empresa establece áreas destinadas al almacenamiento de desechos y etiqueta adecuadamente todos los contenedores que contengan desperdicios e inclusive les coloca el símbolo relevante de desecho peligroso.
- La empresa solicita recibos de reciclaje, tratamiento y eliminación a los contratistas de transporte.
- La empresa utiliza contratistas con licencias para operar el transporte, reciclaje, tratamiento y eliminación de desechos peligrosos.

Emisiones al aire

¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones en el aire?

- La empresa tiene los permisos necesarios para producir las emisiones en el aire que realiza y estos deben cumplir con los requerimientos legales (por ejemplo, los estándares de contaminación y límite permitidos).
- La empresa le brinda información y capacitación a trabajadores sobre cómo manejar las descargas en el aire.
- La empresa monitorea los tipos y cantidades de emisiones relevantes en el aire.
- La empresa trata contaminantes relevantes antes de que sean emitidos a la atmósfera (por ejemplo, mediante el uso de filtros).
- La empresa trata de forma continua de prevenir y reducir sus emisiones al aire.

Ruido, olores, luz y vibraciones

¿La empresa previene y reduce los impactos en las áreas aledañas del ruido, olor, luz y vibraciones?

- La empresa tiene los permisos necesarios respecto a los niveles de ruido, olores, luz y vibraciones y cumple con los requerimientos legales (por ejemplo, normas y procedimientos).
- La empresa le brinda información y capacitación a trabajadores para el manejo de ruido, olores, luz y vibraciones.
- La empresa monitorea los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones en las áreas aledañas.
- La empresa trata y minimiza los impactos para asegurar que no existan niveles significativos de ruido, olor, luz o vibraciones.
- La empresa intenta de forma continua de prevenir y minimizar los niveles de ruido, olor y luz (por ejemplo, con áreas de producción cerradas o con algún tipo de protección).

Químicos y otras sustancias peligrosas

¿La empresa se asegura de minimizar el uso de y la segura manipulación y almacenamiento de químicos y otras sustancias peligrosas?

- La empresa cuenta con los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales para la manipulación, uso y almacenamiento de químicos y otras sustancias peligrosas.
- La empresa no fabrica, comercializa o utiliza químicos u otras sustancias peligrosas que estén sujetas a prohibiciones nacionales o internacionales o que estén en fase de discontinuar su uso.

- La empresa brinda información y capacitación a sus trabajadores sobre la forma segura de manipular y utilizar los químicos y otras sustancias peligrosas.
- La empresa monitorea las cantidades de todos los químicos y otras sustancias peligrosas que se utilizan en la producción o mantenimiento.
- La empresa establece áreas destinadas al almacenamiento de sustancias o productos químicos.
- La empresa etiqueta de forma adecuada todas las sustancias o productos químicos con su nombre y el símbolo relevante de peligro.
- La empresa considera que la sustitución es importante y trata constantemente de utilizar menos cantidad de químicos y sustancias dañinas.

Biodiversidad

¿La empresa previene, minimiza y repara los daños significativos a la biodiversidad?

- La empresa tiene los permisos necesarios para operar o alterar el medio ambiente en estado natural y cumple con los requisitos legales.
- La empresa está comprometida a operar dentro del marco de las convenciones internacionales en lo que respecta a biodiversidad (por ejemplo, la Convención sobre la Diversidad Biológica, el Protocolo de Cartagena sobre la Bio-seguridad y la Convención de CITES, por sus siglas en inglés).
- La empresa ha evaluado los impactos importantes positivos y negativos de sus operaciones sobre el medio ambiente y la biodiversidad (por ejemplo, la Lista Roja de la IUCN, por sus siglas en inglés, de Especies Amenazadas y el control de Especies Invasoras).
- La empresa está tomando medidas o las tomó previamente para prevenir y reducir los impactos de sus operaciones y actividades sobre la biodiversidad.
- La empresa establece de forma clara los productos que contengan OGM (organismos genéticamente modificados) e indica si OGM han sido utilizados en su proceso productivo.
- La empresa se asegura no haber tenido ninguna liberación no intencional de OGM.
- La empresa documenta de forma adecuada que los trabajadores han sido capacitados para manipular los OGM.

Recursos naturales

¿Se asegura la empresa de que los recursos naturales se utilicen de forma sostenible?

- La empresa tiene los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales respecto al cultivo, cosecha, extracción o uso de los recursos naturales (por ejemplo, madera, pescado, metales, aceites, carbón, etc.)
- La empresa cumple con los requisitos legales respecto al cultivo, cosecha, extracción y/o uso de los recursos naturales (por ejemplo, madera, pescado, metales, aceite, carbón, etc.)
- La empresa se asegura que sus empleados estén capacitados en cultivo, cosecha, extracción y/o uso de recursos naturales de forma sostenible.
- La empresa intenta de forma continua prevenir, minimizar y reparar impactos significativos sobre los recursos naturales mediante el uso de métodos favorables al medio ambiente o mediante el uso de recursos alternativos.
- La empresa asegura que su uso de fuentes renovables de recursos no afecte negativamente la sostenibilidad del recurso (por ejemplo, la habilidad del recurso para regenerarse).
- La empresa muestra esfuerzos para sustituir los recursos no renovables por aquellos que si lo sean.

- La empresa trabaja con autoridades públicas a nivel nacional y local, así como con instituciones internacionales para tratar los asuntos de sostenibilidad de recursos naturales (por ejemplo, madera, agua, pescaros, metales, aceite, etc.).

Tecnologías favorables al medio ambiente

¿La empresa fomenta el uso y desarrollo de tecnologías favorables al medio ambiente?

- La empresa utiliza tecnologías favorables al medio ambiente.
- La empresa evalúa de forma regular sus procesos y tecnologías para determinar si existen alternativas más favorables al medio ambiente.
- Al desarrollar nuevos productos y tecnologías, la empresa se enfoca en desarrollar tecnologías favorables al medio ambiente, por ejemplo, usando evaluaciones de ciclo de vida, diseños para la sostenibilidad o enfoques de cradle-to-cradle (“cuna a cuna”).
- Al planear nuevas inversiones en tecnología, la empresa considera la mejor tecnología disponible y establece criterios mínimos ambientales con que evaluarla.
- Al invertir en la construcción de nuevas instalaciones, la empresa es responsable e implementa el uso de materiales eficientes en recursos y/o tecnologías favorables al medio ambiente.
- La empresa pone a disposición de terceras partes interesadas, información descriptiva de los beneficios y el desempeño ambiental en la utilización de tecnologías favorables al medio ambiente.

Recomendaciones y guías

CEO Mandato del Agua (2011). Lanzado como una iniciativa de colaboración entre las Naciones Unidas, el Pacto Global, el Gobierno de Suecia y un dedicado grupo de empresas, el Mandato es una iniciativa público-privada designada a acompañar a las empresas en el desarrollo, implementación y reporte de sus políticas y prácticas relacionadas a la sostenibilidad del agua. Cubre los siguientes seis elementos: operaciones directas, cadenas de valor y manejo de Cuenca, acción colectiva, política pública, relacionamiento con la comunidad y transparencia.

Norma de Desempeño de la CFI sobre Sostenibilidad Ambiental y Social (2012). La norma provee directrices para las empresas sobre debida diligencia en material ambiental y social. Varias de las normas son relevantes para el medio ambiente, incluida la Evaluación y Manejo de los Riesgos e Impactos Sociales y Ambientales (ND1), Eficiencia en los recursos y prevención de la contaminación (ND3), Salud y Seguridad de las Comunidades (ND4), y la Conservación de la Biodiversidad y el Manejo de Recursos Naturales Vivos (ND6).

Instituto para los Derechos Humanos y Empresas, Empresas, Derechos Humanos y el Derecho al Agua – Desafíos, Dilemas y Oportunidades. Este Informe resume los puntos de vista de varias partes interesadas sobre cuestiones que hacen al derecho al agua, incluido la consideración del alcance de la responsabilidad empresarial de respetar el derecho humano al agua, la aplicabilidad de un enfoque de derechos humanos al manejo del agua, y el argumento a favor de la necesidad de relacionarse con cuestiones relevantes al agua.

ISO 14001. Es una norma que busca apoyar la aplicación de un plan de manejo ambiental que ayude a las empresas a identificar y gestionar los riesgos ambientales derivados de su operación. La norma establece que el Plan debe contemplar objetivos y metas ambientales, políticas y procedimientos para lograr esas metas, responsabilidades definidas, así como un sistema para monitorear los avances.⁴⁸¹

Informe final del programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (2015). Establece que existe una oportunidad para crear un sistema financiero que pueda apoyar con mayor eficacia el desarrollo de una economía verde inclusiva.

Informe del Relator Especial de la ONU sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación de las sustancias y los desechos peligrosos (2008). Incluye la responsabilidad de las empresas de comunicar información sobre los riesgos y previos daños causados por el suministro o utilización de sustancias peligrosas. Así mismo establece que las empresas deben asegurar que estas sustancias peligrosas no causen o contribuyan a violaciones de los derechos humanos.⁴⁸²

Herramienta de Agua Global (2007). Desarrollado por el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, esta herramienta está diseñada para que empresas y organizaciones puedan hacer un mapeo sobre el uso del agua, incluido los riesgos asociados con el uso del agua en sus cadenas de valor.

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Forestal Mininco. La empresa forestal lleva a cabo consultas con las comunidades en su zona de influencia a fin de buscar la mejor alternativa para prevenir y mitigar sus impactos en dicho territorio. Se realizan consultas dos veces al año en relación a sus operaciones para acordar el desarrollo de faenas de volúmenes significativos. Entre los puntos que más preocupación genera a las comunidades se incluyen la conservación de caminos, el acceso a leña y la contratación de empleo local.⁴⁸³

Goldcorp-Teck (2015). Estas empresas realizarán conjuntamente el Proyecto Corredor para la extracción minera en la provincia de Huasco, Región de Atacama. Según el comunicado de estas empresas, se espera que mediante esta iniciativa conjunta se reduzcan los requisitos de infraestructura, incluyendo la utilización de una sola planta de desalinización, un solo puerto, una sola línea de transmisión, un solo concentrador y una instalación de relaves común. Como resultado, la huella medioambiental del Proyecto Corredor sería significativamente menor que la huella combinada de los proyectos individuales. El uso de una sola instalación de relaves ubicada en el sitio de Relincho responde a las preocupaciones expresadas por las comunidades locales respecto de la anterior ubicación propuesta por El Morro que situaba dicha instalación en la cuenca hidrográfica del río Huasco, de importancia agrícola.⁴⁸⁴

ENAP (2014). De acuerdo al Reporte de Sustentabilidad de la compañía, para mitigar los riesgos asociados al transporte marítimo de derrames de hidrocarburos al mar, explosiones y colisiones, se han implementado procedimientos de prevención y control específicos, entre ellos: Proceso de evaluación de naves Vetting, antes de su contratación, para reducir el riesgo de incorporar naves subestándar a las operaciones; exigencia a los proveedores de contar con un plan de contingencia SOPEP (Ship Oil Pollution Emergency Plan) en caso de derrames; ejercicios de control de derrames cada tres meses, para verificar el nivel de preparación y respuesta de la dotación; exigencia a proveedores de realizar capacitaciones y planes de mantención periódicas; reuniones periódicas de revisión y cumplimiento de actividades comprometidas.⁴⁸⁵ También en términos de gestión medio ambiental, se reporta que en el mes de junio de 2014 se dio un importante paso con la implementación de la nueva Estrategia de HSE (Health, Safety & Environment) para el período 2014-

2018. Su objetivo es alcanzar estándares comparables a los de las mejores empresas petroleras del mundo, manteniendo y asegurando la licencia ambiental para operar y crecer.⁴⁸⁶

Viña Concha y Toro (2014). Esta empresa fue la primera viña en el mundo en medir su huella hídrica, proceso que se inició en 2010 y se ha mantenido a lo largo del tiempo. Esta herramienta sirve para cuantificar el uso y contaminación de agua dulce a lo largo de todo el proceso productivo, lo que ha permitido concluir que en este ámbito las operaciones de la compañía no tienen impactos negativos relevantes sobre las comunidades o el medio ambiente. Asimismo, Viña Concha y Toro mide su huella de carbono desde el año 2007, conforme a los lineamientos del Protocolo Internacional de Cálculo de Emisiones de GEI del Vino. La compañía apuesta por su cálculo convencida del valor que entrega como herramienta de gestión, permitiendo identificar oportunidades para la constante disminución de sus emisiones. La compañía ha puesto el foco en su cadena de suministros para disminuir y gestionar su huella de carbono, puesto que la mayor cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero ocurren en ella. La principal iniciativa que ha permitido disminuir estas emisiones ha sido la implementación progresiva de la botella liviana, que ha permitido la reducción en el consumo de vidrio en 38.463 toneladas y una disminución de 43.975 toneladas de CO₂ e entre 2010 y 2014.⁴⁸⁷

Collahuasi (2014). Dado que el humedal de Jachucoposa se encuentra cercano a la principal fuente de recursos hídricos para las operaciones de Collahuasi, la empresa asumió la responsabilidad de minimizar sus efectos sobre el caudal natural de la vertiente Jachucoposa, diseñando para ello un programa de gestión hídrica en conjunto con la autoridad ambiental. Para monitorear la efectividad de la iniciativa, se realizan mediciones periódicas del caudal de la vertiente, el que ha mostrado un alza permanente desde el año 2008. Dado que este ecosistema es fuente de vida en el desierto, la empresa ha llevado adelante estudios para monitorear el estado de las especies animales y vegetales, entre ellas, vicuñas y camélido nativo. A finales de 2014 la vertiente Jachucoposa alcanzó un caudal natural de 45 l/s, tres veces más que el caudal registrado al cierre de 2007.⁴⁸⁸

Aguas Andinas (2013). La proveedora de servicios de agua es consciente del agua como un derecho humano. En ese sentido, está vinculada directamente al cuidado del medio ambiente, a través de la protección de las fuentes de agua, del entorno natural, del uso eficiente del recurso y de una constante vigilancia y proactividad frente al cambio climático. Entre las acciones que se llevan a cabo se incluye la devolución de las aguas, las que están saneadas en un 100 por ciento; un plan de sequía que permite un uso racional del agua y en la depuración de residuos a subproductos reutilizables.⁴⁸⁹

Empresa Nacional de Minería (2013). La empresa cuenta con una política ambiental por el cual se compromete a identificar, evaluar y controlar los aspectos ambientales, con el objetivo de prevenir la contaminación como consecuencia de las operaciones, incluyendo el uso eficiente y responsable de los recursos naturales. Durante el año 2013 se realizó inversión con miras a mejorar la infraestructura de manejo de residuos mineros masivos, planificación y ejecución del cierre parcial de faenas e infraestructura de recuperación de agua en planta Delta.⁴⁹⁰

Iniciativas que van más allá de la responsabilidad

Komatsu Cummins (2014). De acuerdo a la información de la empresa, a partir del año 2015 se ha implementado el programa E-WASTE consistente en una política de recambio de computadores en función de disminuir el impacto que los residuos electrónicos generan en el medio ambiente. Esta nueva política

habría implicado una campaña de reciclaje en la que los equipos en desuso o que serían dados de baja, se donarían a la Fundación Chilenter, con la que se firmó un Convenio de Colaboración en marzo de 2015. Esta fundación los reciclaría, refaccionaría y/o reacondicionaría para darles un uso social, bien en proyectos sociales desarrollados por la compañía o a través de la entrega a fundaciones, organizaciones y colegios con los que Chilenter tuviera alguna relación. La campaña además involucró a los trabajadores que se desempeñan en las sucursales presentes en la Región Metropolitana, invitándolos y motivándolos a que participaran reciclando material electrónico que en sus hogares estuviera en desuso. Como resultado de esta campaña, el año fiscal 2014 se entregaron 600 equipos a Chilenter, de los cuales 120 equipos fueron donados por los colaboradores. Con esto, se disminuyó la disposición de residuo electrónico en rellenos sanitarios autorizados, minimizando así el impacto al medioambiente generado por los residuos. Como desafío 2015 los equipos reacondicionados, se donarán a programas sociales y educativos que estén desarrollados por los clientes y que promuevan el trabajo colaborativo.⁴⁹¹

Forestal Arauco (2014). La empresa implementa el programa “Somos Socios” que tiene el objetivo de generar oportunidades de negocios que respondan no solo a los intereses de la empresa sino de las comunidades vecinas a su patrimonio forestal. El mismo consta de dos áreas de trabajo: forestación y diversificación productiva. En esa línea, firmó un convenio con el Instituto Forestal con el fin de implementar proyectos agroforestales para apoyar a pequeños propietarios que deseen diversificar el uso productivo de sus tierras.⁴⁹²

Colbún, Deuman, Dimacofi, La Bicicleta, Recupac y Tools 4 Change (2013). Las empresas integrantes de la plataforma ACCION diseñaron HuellaPyme que es una herramienta en línea que permite a pequeñas empresas conocer acerca del manejo de sus emisiones de gases de efecto invernadero y adoptar las acciones necesarias para reducirlas.⁴⁹³

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Consejo de la Política Forestal (2015). Coordinado por la Corporación Nacional Forestal e integrado por representantes de universidades, entidades científicas, agrupación de pequeños propietarios forestales, organizaciones indígenas y de trabajadores, ONG ambientalistas, gremios y empresas, esta iniciativa multipartita tiene el objetivo de desarrollar el sector forestal durante los próximos 20 años. Entre sus actividades se encuentran diseñar acciones para fortalecer a las pymes forestales, a fin de que puedan acceder a los beneficios de desarrollo que ha obtenido el sector, atender el fenómeno del cambio climático, entre otros.⁴⁹⁴

Proyecto “Sentando las bases para un modelo innovador de generación de acuerdos para la sostenibilidad territorial entre empresas y comunidad” (2015). El Instituto Forestal (INFOR) implementa el proyecto que busca mejorar la planificación y manejo territorial compartido entre las empresas y la comunidad de la Región de Los Ríos. La misma cuenta con el financiamiento del Fondo para la Innovación y la Competitividad. A través del proyecto, se busca instaurar las bases de un modelo innovador en material de articulación multisectorial que contribuya a alcanzar acuerdos de uso de territorio de sus recursos compartidos a escala de cuenca (agua y paisaje).⁴⁹⁵ INFOR señaló que en 2015 se logró la firma del acuerdo en la cuenca del río Collilelfu en las comunas de Los Lagos y Paillaco con empresas forestales a fin de abordar en conjunto una serie de problemáticas producto del uso de los recursos naturales, tales como el agua, suelo y paisaje, por las distintas actividades productivas.⁴⁹⁶

Programas para fortalecer PYMES forestales (2015). El INFOR desarrolló dos proyectos para contribuir con la competitividad de 219 aserraderos que comprende la pyme de aserrío del Biobío, a través de la producción de madera aserrada con valor agregado y sello de calidad, lo que permitirá mayores ingresos, mantener e incrementar su participación en el mercado de la construcción nacional, entre otras.⁴⁹⁷

Sistema Nacional de Certificación de Establecimientos Educativos. En línea con la Reforma Educacional que impulsa la educación ambiental en los currículos educativos, el Ministerio del Medio Ambiente implementa la iniciativa con el objetivo de contribuir impulsando y fortaleciendo la formación de ciudadanos activos, conscientes y responsables de crear y difundir una sociedad ambientalmente sustentable. Se otorga la calificación de básico, medio o excelencia de acuerdo a sus distintas experiencias y desarrollo.⁴⁹⁸

Fondo de Protección Ambiental. Dicho fondo tiene como objetivo financiar proyectos destinados a proteger, promover o recuperar el medio ambiente. Entre las áreas de acción figuran los proyectos relacionados a cambio climático, conservación de la biodiversidad, energías renovables no convencionales y educación ambiental.⁴⁹⁹

Campaña Nacional de Ahorro de Agua “Cuidemos el Agua”. En enero de 2015, el Ministro de Obras Públicas y la Superintendencia de Servicios Sanitarios lanzaron esta campaña que busca hacer conciencia sobre la necesidad de cuidar los recursos hídricos del país.

Delegado Presidencial para los recursos hídricos y Nueva Política Nacional para los Recursos Hídricos. Para enfrentar la situación de sequía que afectaba persistentemente a extensas zonas del territorio nacional, en marzo de 2014 la ex Presidenta designó un Delegado Presidencial para los Recursos Hídricos, encargado de identificar, coordinar y avanzar en soluciones a la escasez de agua en el país, así como asesorar en la formulación de medidas para la gestión eficiente de los recursos hídricos. En enero de 2015 esta delegación entregó sus recomendaciones para la puesta en marcha de una Política Nacional para los Recursos Hídricos. Para la construcción de las propuestas de política y de las principales iniciativas, se constituyeron Mesas Territoriales del Agua, que contaron con la participación de distintos actores vinculados al uso de los recursos hídricos, incluyendo a agrupaciones de la sociedad civil. Esta Política reconoce el agua como un derecho humano, en línea con lo que dispuso la Resolución 64/292 de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre el derecho humano al agua y el saneamiento y las recomendaciones de este Comité. En este sentido, recomienda la modificación del marco normativo vigente, tomando como punto de partida la reforma constitucional que establece el reconocimiento expreso de este derecho (Boletín 6816-07 de enero de 2010). A su vez, se enfatiza que el agua debe tener un uso prioritario para el consumo humano y saneamiento.

Iniciativas de ONG

Oceana. La organización lleva a cabo varias campañas destinadas a mejorar las condiciones del medio ambiente en Chile. Entre ellas figura la promoción del uso de energías renovables no convencionales destinadas al abandono de manera progresiva de fuentes contaminantes como el caso del carbón.⁵⁰⁰

Prioridades de desarrollo

Estrategia del BID con Chile (2014-2018). El BID prioriza: Incrementar la oferta de generación eléctrica, especialmente de energía renovable no convencional, con la participación del sector privado.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030). Seis de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible proponen asuntos relacionados con el medio ambiente. Específicamente, los objetivos 6, 7, 12, 13, 14 y 15 buscan el desarrollo de prácticas más sostenibles y respetuosas al medio ambiente. Con estos se busca dar al medio ambiente el mismo nivel que a las consideraciones sociales y económicas.

Tierra y Propiedad

Impactos a los derechos humanos relacionados con la adquisición, uso y manejo de la tierra por las empresas.

Contexto del país

El derecho a la propiedad está garantizado en la Constitución, la que regula también la expropiación en los casos que exijan los intereses generales de la Nación, la seguridad nacional, la utilidad y la salubridad públicas, y la conservación del patrimonio ambiental.⁵⁰¹

En el caso de las tierras indígenas en particular esta materia se regula en la Ley 19.253, que establece Normas Sobre Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas, y Crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (también llamada Ley Indígena). Estas tierras corresponden a los pueblos que la poseen ya sea por regulaciones o traspaso de tierras fiscales efectuadas por el Estado, o por haber sido de su propiedad en virtud de otros títulos. Las mismas no podrán ser enajenadas, gravadas o embargadas, ni adquiridas por prescripción salvo casos específicos.⁵⁰² La ley también identifica como tales las tierras que históricamente (ancestrales) han ocupado y poseen personas o comunidades indígenas, caso en que se requiere además que estas sean inscritas en el Registro de Tierras de la CONADI (artículo 12). En la actualidad, la gran mayoría de las tierras indígenas, en especial aquellas de propiedad del pueblo Mapuche, son de propiedad individual en virtud de procesos de parcelación individual impuesta a la propiedad comunitaria por el Estado durante el siglo XX.⁵⁰³

La Ley N° 19.253, comúnmente denominada Ley Indígena, creó las Áreas de Desarrollo Indígena (ADI), espacios territoriales determinados en los cuales los órganos de la administración del Estado deben focalizar su acción para mejorar la calidad de vida de las personas a través de programas de desarrollo.⁵⁰⁴ Por su parte, la Ley 20.249 promulgada en 2008, establece los Espacios Costeros Marinos de los Pueblos Originarios, (ECMPO) -.⁵⁰⁵ De acuerdo a un estudio de Rights and Resources Initiatives del año 2013, el gobierno estableció 8,15 millones de hectáreas como ADI, pero los pueblos indígenas no tenían derechos preferenciales sobre otros actores en el establecimiento de derechos sobre el agua, minería y administración de los bosques o fuentes de agua cercanas.⁵⁰⁶

De acuerdo al Observatorio Ciudadano, la Ley Indígena no reconoció a los pueblos indígenas derechos sobre el territorio. Ello a excepción de considerar la creación de las ADI que constituyen áreas históricas o ecológicas de focalización de la acción del Estado, en que los indígenas y sus comunidades tienen derecho a la participación en la administración de las áreas silvestres protegidas ubicadas en su interior. Luego, la ley tampoco considera, salvo en el caso de las aguas, procedimientos para hacer posible la restitución y/o el control de los pueblos indígenas sobre los recursos naturales existentes en sus tierras y territorios.⁵⁰⁷

Este tema subyace a la relación de conflicto que el Estado mantiene con los pueblos indígenas. Si bien existe un consenso en orden a responder a la demanda indígena que reclama la restitución de las tierras usurpadas, no existe el mismo nivel de acuerdo acerca del alcance de dicha política de restitución, ni del modelo a seguir, el que hasta la fecha ha seguido una lógica que ha desatendido la especial relación que envuelve el territorio para los pueblos indígenas, en cuanto condición de supervivencia y fundamento para el ejercicio y goce de otros derechos fundamentales –religiosos, culturales, a la identidad, el desarrollo y la autodeterminación–. Los marcos normativos vigentes y la institucionalidad responsable de encarar esta política de restitución, ha mostrado signos de ineficacia y agotamiento, incluidas acusaciones de corrupción que ponen en evidencia la obsolescencia del principal organismo encargado de impulsar la política pública en estas materias.⁵⁰⁸

Distribución de la tierra

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadísticas del año 2014, el porcentaje terrenos agrícolas en Chile sería del 4,3%. En comparación, 27,1% se identificaba como praderas y matorrales, 23,1% de bosques, y un 32,4% se trataba de áreas desprovistas de vegetación.⁵⁰⁹

De acuerdo al estudio Rights and Resources Initiatives, en el 2013 en Chile existían alrededor de 1.570,632 ha de tierra utilizadas en la industria forestal, de las cuales 56,161 ha se encontraban superpuestas con territorio indígena.⁵¹⁰ Asimismo, un estudio conjunto del Grupo de Trabajo Internacional sobre Asuntos Indígenas (IWGIA) y Observatorio Ciudadano destacó en 2012 que tres grupos controlaban la mayoría de la industria forestal al año 2007, principalmente en las Regiones Del Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.⁵¹¹

En el sector minero, de acuerdo al estudio de Rights and Resources Initiatives de 2013, de un total de alrededor de 25.500 ha de concesiones mineras, 24.200 ha se encontraban superpuestas con terrenos indígenas.⁵¹²

Adquisición de la tierra

En Chile no existe un mecanismo legal de restitución de tierras indígenas sino uno de compra de tierras para indígenas o traspaso de tierras fiscales, que conforme a la Universidad de Diego Portales en 2014, no reconocía el legítimo derecho de los pueblos a reclamar y reconstituir sus territorios. Este mecanismo se establece mediante el Fondo de Tierras y Aguas CONADI (FDTA), el cual consiste en el otorgamiento de subsidios estatales para la adquisición de tierras, el financiamiento de mecanismos para la solución de conflictos relativos a las tierras y el financiamiento para la constitución, regularización o compras de derechos de aguas o de obras destinadas a obtener esos recursos.⁵¹³

También, el Comité de Derechos Humanos de la ONU señaló en 2014 que el mecanismo de compra de tierra era insuficiente para garantizar el derecho a las tierras ancestrales de los pueblos indígenas.⁵¹⁴ En esa línea, el Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) señaló en el 2013 que las comunidades indígenas manifestaron que las tierras entregadas a cambio de las tierras ancestrales, inclusive en zonas aledañas, eran por lo general improductivas y difíciles de aprovechar.⁵¹⁵

Las comunidades indígenas que reclamaban sus derechos sobre las tierras ancestrales que estaban siendo ocupadas por privados tendían a recurrir también a ocupaciones de terreno como la única solución efectiva y opción viable para que las mismas las recuperen ante la falta de efectividad del gobierno en restituirlas, tal como lo informaran Foreign Policy y Vice News en 2014.⁵¹⁶

Se indicó que en varias ocasiones que el Estado procedió al pago de altas sumas de dinero para la compra de tierras conflictivas en manos de privados antes que recurrir a métodos de expropiación o por causa de utilidad pública o interés nacional, transformando el proceso en una mercantilización del problema.⁵¹⁷

Por su parte, el Instituto Nacional de Derechos Humanos también indicó en el 2014 que funcionarios del organismo encargado de la compra de tierras habían sido involucrados a hechos de corrupción, y que se habría detectado el desvío de 10 millones de pesos (aprox. 15 mil dólares) respecto de las compras de tierras realizadas en el período 2011 a 2013.⁵¹⁸

Consentimiento libre, previo e informado

En 2008 el Estado de Chile ratificó el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo, y este entró en vigor en septiembre de 2009.⁵¹⁹ Inmediatamente, el gobierno

procedió a reglamentar dicho Convenio en el año 2009 pero el instrumento legal fue rechazado por las comunidades indígenas debido a que carecía de un proceso de consulta con las mismas, por lo cual el gobierno la derogó. Es así que en el año 2013 se aprobó el Decreto 66 que reemplazó al anterior documento. Americas Quarterly manifestó en el 2014 que dicho Decreto carecía de consenso en tres elementos esenciales de la consulta previa: cómo determinar si las comunidades indígenas eran impactadas por una medida legislativa o administrativa; que tipos de medidas debían estar sujeto a consulta, y que tipos de proyectos de inversión debían ser consultados previamente.⁵²⁰ Por su parte, un estudio de la CEPAL del año 2014 señaló que en el caso de la industria minera en particular, las comunidades indígenas no tenían derecho a veto de esos proyectos en el marco de las consultas que eran llevadas a cabo.⁵²¹

Conjuntamente a esos instrumentos legales se aplica el Decreto Supremo 40 del año 2012 por el cual se requiere que toda empresa solicite al Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) información sobre la presencia de población indígena en el área de interés, y el Oficio 140.143/2014 del SEA que regula el análisis de ingreso por susceptibilidad de afectación directa a grupos humanos pertenecientes a pueblos indígenas.⁵²²

El SEA conduce los procesos de consulta previa con comunidades indígenas, el cual debe ser de buena fe, representativo y llegar a un consenso sobre el proyecto en cuestión.⁵²³

Según informes del año 2014 de la Fundación Bertelsmann y del IWGIA, la consulta previa era implementada de manera deficiente.⁵²⁴ En este sentido, el Observatorio Ciudadano informó en 2015 que proyectos de inversión de carácter productivo o de infraestructura e hidroeléctricas, ya sea por empresas nacionales o extranjeras, eran aprobados sin el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades mapuches afectadas.⁵²⁵

En esa línea, un informe de la sociedad civil indicó en 2013 que durante los últimos años, los tribunales habían decretado suspender la aprobación de varios proyectos de inversión en zonas que afectaban derechos de los pueblos Mapuche y andinos en virtud del derecho de consulta.⁵²⁶

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Las cuestiones sobre dominio, posesión, división, administración, explotación, uso y goce de tierras indígenas son tratadas por el Juez de Letras competente de la comuna en donde se encuentre el inmueble.⁵²⁷ Indica el artículo 19 de la Ley 19.253 que *en el caso que no se cumpliera o existiere entorpecimiento en el ejercicio de los derechos reconocidos en los incisos anteriores, la Comunidad Indígena afectada tendrá acción de reclamación ante el Juez de Letras competente quien, en única instancia, sin forma de juicio, previa audiencia de los demás interesados, del organismo público respectivo e informe de la Corporación, se pronunciará sobre la acción entablada.*

Mecanismos administrativos

En el ámbito extrajudicial, la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena contempla un procedimiento de conciliación para prevenir o terminar un juicio sobre tierras en el que se encuentre involucrado algún indígena.⁵²⁸ Indica la Ley 19.253 en su artículo 55 que *para prevenir o terminar un juicio sobre tierras, en el que se encuentre involucrado algún indígena, los interesados podrán concurrir voluntariamente a la Corporación a fin de que los instruya acerca de la naturaleza de la conciliación y de sus derechos y se procure la solución extrajudicial del asunto controvertido. El trámite de la conciliación no tendrá solemnidad alguna.*

El Ministerio de Bienes Nacionales tiene la facultad de regularizar el dominio de una propiedad a quien sea poseedor material de un bien raíz, pero que carezca de título de dominio debidamente inscrito en el Conservador de Bienes Raíces, reconociéndole la calidad de poseedor regular para adquirir el dominio del inmueble. Este servicio se aplica en forma excepcional cuando la regularización resulta difícil u onerosa de obtener por otras leyes y busca resolver situaciones históricas de posesión irregular de terrenos particulares, permitiendo a las personas tener un título de dominio.⁵²⁹

Casos

2014, Grupo de Trabajo Internacional sobre Asuntos Indígenas. La Corte Suprema de Justicia invalidó la autorización ambiental para el proyecto minero El Morro de Goldcorp en la Región de Atacama debido a que consideró que la comunidad agrícola Los Huascos Altinos, una comunidad agrícola con miembros de comunidades indígenas, no fue reconocida como población indígena y en consecuencia, el proceso de consulta no fue aplicado. A partir de esta decisión, la empresa posteriormente llevó a cabo un proceso de consulta con la comunidad por lo cual la Comisión de Evaluación de la Región de Atacama consideró el proyecto como favorable.⁵³⁰

Marzo de 2014, Diario Biobío Chile. La Corte de Apelaciones de Valdivia declaró admisible el recurso de protección presentado por comunidades mapuche exigiendo que el proceso de consulta indígena en relación a la Central Hidroeléctrica Neltume de Endesa se realice conforme a los estándares establecidos en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.⁵³¹

2013, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). Pese a la oposición de la ciudadanía, el Sistema de Evaluación Ambiental aprobó el proyecto denominado Central Energía Biomasa de Mulchén, cuya inversión alcanza los 42 millones de dólares. De acuerdo a lo informado por el SEA en su sitio web, la declaración de impacto ambiental fue respaldada por este organismo público del Estado, contemplando la instalación de una caldera de poder que utilizará como único combustible la biomasa forestal.⁵³²

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

Antes de comprar, arrendar, adquirir o de acceder de alguna forma a la tierra y propiedad, ¿se asegura la empresa de que todos los dueños o usuarios de las tierras o propiedad han sido consultados y compensados de forma adecuada?

- Antes de comprar, arrendar, adquirir o de cualquier otra forma acceder a tierras o propiedades, ya sea directamente o mediante una tercera parte interesada, la empresa identifica a todos los dueños o usuarios de la tierra o propiedad, incluidas el uso por derecho consuetudinario.
- La empresa investiga acerca de aquellos titulares de derecho ya sea sobre el uso o propiedad de la tierra anteriores a fin de asegurar que los mismos no hayan sido removidos de forma inadecuada y que cualquier expropiación por parte de las autoridades haya sido realizada de acuerdo a las leyes internacionales.
- La empresa consulta con aquellos titulares de derecho ya sea sobre el uso o propiedad de la tierra (incluidas las mujeres, arrendatarios, pobladores, minorías u otros grupos vulnerables tales como las poblaciones indígenas) y busca su consentimiento libre, previo e informado antes de continuar en la adquisición o acceso a sus tierras o propiedad.
- La empresa asegura que su arrendamiento o compra de propiedad residencial, así como su abastecimiento de alimentos no causen escasez de alimentos o vivienda o la hagan demasiado costosa para las personas locales.
- La empresa asegura una adecuada compensación a los dueños o usuarios afectados por la adquisición de la tierra o propiedad, para ayudarles a restaurar su estándar de vida o sus medios de subsistencia a un nivel igual o mejor al anterior y además asegura que los estándares de compensación sean transparentes y aplicados a todas las comunidades y personas afectadas.

Recomendaciones y guías

Corporación Financiera Internacional – Norma 5 de Desempeño de la adquisición de tierras y reasentamiento involuntario, y el Manual de la IFC para Preparar un Plan de Acción para el Reasentamiento (2002). Las Normas de Desempeño de la IFC son contractualmente vinculantes en algunos proyectos que reciban financiamiento de la misma. La Norma de Desempeño 5 está acompañada por una Nota de Orientación y un Manual de Reasentamiento que brinda una guía detallada sobre la gestión de reasentamientos y los impactos asociados.

UNCTAD, FAO, FIDA y el Banco Mundial – Principios para una Inversión Agrícola Responsable que respete los Derechos, Medios de Subsistencia y Recursos (2012). Estos siete principios cubren todos los tipos de inversión en la agricultura, incluyendo los contratos entre inversionistas principales y los agricultores contratados. Los Principios proporcionan un marco para las normas nacionales, acuerdos internacionales de inversión, iniciativas globales de responsabilidad social corporativa y los contratos de inversionistas particulares.

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

BHP Billiton (2014). La empresa con operaciones en Cerro Colorado está comprometida con el Convenio 169 de la OIT. En ese sentido, aplica medidas de debida diligencia por la cual se identifica a los propietarios o en posesión de tierras que podrían ser afectados por sus operaciones, en particular comunidades indígenas. A partir de ahí se realizan consultas y relacionamiento a fin de asegurar que tengan una oportunidad de expresar sus preocupaciones y aspiraciones, al mismo tiempo de conocer en detalle las actividades de la empresa. En Chile se firmaron dos acuerdos formales con las comunidades indígenas que se encuentran en las proximidades de sus operaciones.⁵³³

Barrick (2014). La empresa firmó un Acuerdo de Intercambio de Información y Comunicación o Diligencia Debida, en línea con los estándares del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, con quince comunidades y asociaciones indígenas diaguíta en la provincia del Huasco. A partir del acuerdo, se busca poner a disposición de las comunidades y asociaciones la información técnica del proyecto y entregada a las autoridades; y los recursos financieros y materiales que sean necesarios para apoyar las actividades de conocimiento y análisis de información. La empresa espera poder firmar un Convenio de Diálogo y Colaboración con las comunidades y asociaciones de referencia.⁵³⁴

Transelec Norte (2013). La empresa chilena de transmisión de energía llevó a cabo un proceso de consulta previa con la comunidad indígena mapuche en la zona de Lo Prado en Santiago, debido a que sus planes iniciales de desarrollo proponían una línea de electricidad cuya ruta podría impactar un sitio ceremonial donde la comunidad Mapuche practicaba su deporte tradicional del palín.⁵³⁵

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Consulta Previa de la Indicación Sustitutiva al Anteproyecto de Ley que Crea el Ministerio de Cultura, Arte y Patrimonio (2014). este proceso de consulta previa comenzó el 2014, sometiendo a discusión la creación de una nueva institucionalidad cultural. El Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA), consultó el borrador de la propuesta de indicación sustitutiva al proyecto de ley que crea el Ministerio de Cultura, Arte y Patrimonio. En este caso, el CNCA no solamente consultó a los nueve pueblos indígenas reconocidos, sino que también se convocó a la comunidad afrodescendiente de Arica y Parinacota. Otro actor que participó formalmente y que no había sido considerado con anterioridad, involucra a los representantes que se autoidentifican como descendientes del pueblo chango, que no se encuentra reconocido en la legislación nacional. Durante los siguientes siete meses que duró el proceso se llevaron a cabo encuentros regionales que culminaron en acuerdos incorporados a actas, estas fueron explicadas en un encuentro nacional organizado por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. A ese encuentro nacional concurrieron representantes de los Pueblos consultados por medio de 212 delegados, elegidos al cierre de cada proceso regional.⁵³⁶

Convenio para regularizar la situación de tierras fiscales ocupadas por comunidades indígenas en La Araucanía (2014). El Ministerio de Bienes Nacionales y la Corporación de Desarrollo Indígena (CONADI) firmaron el citado convenio, el cual se extenderá en una siguiente etapa a nivel nacional, a fin de completar la entrega de tierras a comunidades indígenas.⁵³⁷

Consulta Previa Indígena para la creación del Ministerio de Pueblos Indígenas y del Consejo o los Consejos de Pueblos Indígenas (2014). El Ministerio de Desarrollo Social inició una serie de consultas con los nueve pueblos indígenas del país en relación a dos medidas legislativas: la creación del Ministerio de Pueblos Indígenas y del Consejo o los Consejos de Pueblos Indígenas. De acuerdo a esta fuente, este proceso de consulta previa indígena consta de cinco etapas (Planificación, Entrega de información, Deliberación interna, Diálogo y Sistematización) en las cuales cada región, según sus propias planificaciones, ha ido avanzando. La asistencia en las asambleas ha sido satisfactoria, llegando a las 6 mil 813 personas, que corresponden a entidades representativas de los pueblos indígenas ya sea organizaciones o asociación de comunidades indígenas creadas por la Ley 19.253 o a autoridades tradicionales indígenas.⁵³⁸

Fondo de Tierra y Agua Indígenas (1994). Administrado por CONADI, el objetivo del fondo, entre otras cosas, es otorgar subsidios para la adquisición de tierras por personas, comunidades indígenas o parte de estas, cuando la superficie de las tierras de la respectiva comunidad sea insuficiente. El único criterio de focalización es pertenecer a una de las nueve etnias reconocida en la Ley Indígena.⁵³⁹ Durante el período 2012-2013 más de 3.300 ha de tierra fueron compradas y entregadas a comunidades indígenas, acompañadas de acuerdos de asistencia técnica y productiva.⁵⁴⁰

Iniciativas de ONG

Observatorio Ciudadano. La organización implementa programas en relación a los pueblos indígenas. En esa línea, lleva a cabo actividades de documentación y monitoreo de la situación de derechos de los pueblos indígenas; formación y capacitación para comunidades indígenas, otras organizaciones de la sociedad civil, organismos públicos, entre otros.⁵⁴¹

Prioridades de desarrollo

Organización Internacional del Trabajo (2014). La OIT prioriza asegurar que las poblaciones indígenas sean consultadas frente a cualquier programa que sea llevado a cabo o autorizado en relación a los recursos naturales que se encuentran en sus tierras ancestrales.⁵⁴²

Objetivos de Desarrollo Sostenible. El primer objetivo de desarrollo sostenible señala que se debe garantizar el acceso a la propiedad, al control de las tierras y otros bienes, y a los recursos naturales por parte de hombres y mujeres, con el propósito de poner fin a la pobreza, además de indicarse el objetivo 15 que indica la necesidad de gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

Gestión y Transparencia de los Ingresos

Los impactos a los derechos humanos relacionados a la transparencia en la gestión de ingresos que fueran obtenidos por actividades empresariales, y en la distribución de dichos ingresos.

Contexto del país

El Código Penal chileno criminaliza la extorsión, el soborno activo y pasivo, soborno transnacional y el uso de los recursos públicos para beneficio privado.⁵⁴³ Por su parte, la Ley Orgánica Constitucional De Bases De La Administración Del Estado señala que “las autoridades y funcionarios deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública”, y agrega que “los funcionarios de la Administración del Estado deberán observar el principio de probidad administrativa y, en particular, las normas legales generales y especiales que lo regulan”.⁵⁴⁴

En el año 2009 el Congreso aprobó la Ley 20.393 que estableció la responsabilidad penal de las personas jurídicas para una serie de delitos como el lavado de dinero y el soborno de funcionarios públicos nacionales y extranjeros.⁵⁴⁵ El año 2014 se promulgó la Ley 20.730 que Regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios. Con tal efecto, la ley regula las acciones de quienes ejercen el lobby, a los sujetos pasivos de la misma y las materias bajo su regulación.⁵⁴⁶

Además, por una serie de casos de corrupción o de influencia de privados en la política, En este contexto, la Presidenta de la República Michelle Bachelet creó en marzo de 2015 el Consejo Asesor Presidencial contra los conflictos de interés, el tráfico de influencias y la corrupción.⁵⁴⁷

El Barómetro Mundial de la Corrupción del año 2013 indicó que el 65% de encuestados en Chile consideró que las empresas estaban envueltas en casos de corrupción y que los partidos políticos eran la institución considerada más corrupta en el país.⁵⁴⁸ También un estudio de la organización Libertad y Desarrollo del año 2014 hizo referencia a que la percepción de la corrupción era de un 4,14% (en una escala de 0 a 10, de menos a más corrupto), presentando un leve aumento frente a un 3,7% correspondiente al año 2013.⁵⁴⁹ Finalmente, Transparency International indica que Chile está en el puesto 24 de 176 en comparación con otros países y 66 de 100 es el score o percepción ciudadana de corrupción.⁵⁵⁰

Transparencia de la gestión de ingresos públicos

La Constitución garantiza el acceso a la información pública. Asimismo establece que son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que la utilicen.⁵⁵¹ La Ley de Transparencia de la función pública y de acceso a la información de administración del Estado (20.285), fue promulgada en 2008.⁵⁵² Sin embargo, se ha criticado que dicha ley no contempla las operaciones mineras ni tampoco requiere que los funcionarios públicos que supervisan las operaciones mineras divulguen el interés financiero que tienen en el sector, tal como lo informara el portal Natural Resource Governance Institute en 2014.⁵⁵³

En relación al cumplimiento de la Ley de acceso a la información por parte de empresas estatales, un estudio conjunto de Chile Transparente, KPMG y la Universidad del Desarrollo indicó que se observaba al año 2013 una tasa de cumplimiento de un 92%. Asimismo, el estudio también señaló prácticas de transparencia corporativa en empresas públicas y privadas chilenas, en donde las primeras presentaban una puntuación de 53 puntos (en donde 100 muestra el grado más alto de transparencia) contra 62,7 puntos en el caso de las

empresas privadas. El estudio señaló un avance observado durante los últimos años en cuanto a las prácticas de transparencia corporativa, y en particular debido al aumento de empresas que cuentan con reportes de sostenibilidad, aumento de información sobre manejo del gobierno corporativo y sus directorios, establecimiento de canales de denuncia contra la corrupción, adopción de códigos de ética, etc.⁵⁵⁴

Contrataciones públicas

La Ley 19.886 de 2003 sienta las bases de los contratos administrativos de suministro y prestación de servicios al Estado. Esta establece que la licitación pública es obligatoria cuando las contrataciones superen las 1000 UTM (Unidades Tributarias Mensuales). Asimismo, prevé la contratación privada o directa en casos tales como emergencia o imprevisto, sismo, catástrofe, aquellos de naturaleza confidencial o que pudieran afectar la seguridad o el interés nacional, entre otros.⁵⁵⁵

El Estado de Chile cuenta con un sitio web denominado ChileCompra en donde se establecen todas las pautas para vender productos y servicios al Estado, así como lineamientos para encontrar aquellas licitaciones que puedan ser del interés de los proveedores.⁵⁵⁶ Asimismo, el sitio web MercadoPúblico contiene todas las licitaciones del Estado.⁵⁵⁷

Distribución de ingresos públicos

En Chile, las empresas deben pagar en concepto de impuesto a la renta lo equivalente a un 22,5% de sus rentas provenientes del capital. Este tributo debe ser pagado, entre otras, por las empresas comerciales, industriales, mineras, servicios, etc.⁵⁵⁸

En relación a la actividad minera, se aplica además un Impuesto Específico de una tasa progresiva de 5% al 14% dependiendo del valor de las ventas anuales. Esto fue establecido en el año 2006 mediante la Ley 20.026 también conocida como “Royalty Minero”.⁵⁵⁹

Datos oficiales indicaron en 2014 que la evasión fiscal ascendía al 20%.⁵⁶⁰ Asimismo, en el año 2015 diversos medios de prensa tales como *La Tercera*, *La Nación* y *El Mercurio* señalaron la existencia de un sistema por el cual grandes empresas contribuían en la financiación de la campaña de partidos políticos a cambio de la entrega de boletas por trabajos no realizados, con el objeto de reducir el pago de impuestos, entre otros.⁵⁶¹

Existe asimismo un Fondo de Inversión y Reconversión Regional, al cual se destina parte de los ingresos provenientes de la actividad minera, y tiene entre otros objetivos, financiar obras de desarrollo de los gobiernos regionales y municipalidades del país que tengan un indicador de importancia de la actividad minera superior al 2,5%.⁵⁶²

De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo en 2014, Chile, a diferencia de otros países en la región, se ha centrado en elevar los incentivos para atraer a empresas privadas en la explotación de recursos naturales antes que un incremento en la participación estatal en dichos procesos.⁵⁶³

Sin embargo, de acuerdo a lo señalado por el Observatorio Ciudadano en el 2015, muchas de las empresas que operaban en territorio ancestral mapuche no compartían los beneficios que generaban con las comunidades que allí habitaban dado los altos niveles de pobreza e indigencia de las que sufrían dichos pueblos, particularmente en La Araucanía.⁵⁶⁴

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Los delitos de corrupción, también conocidos como los “delitos funcionarios”, son todas aquellas conductas ilícitas cometidas por funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos, o aquellas que afectan el patrimonio del Fisco en sentido amplio. Estas podrán ser denunciadas al Ministerio Público para su adecuada investigación penal.

La Fiscalía Nacional tiene a su cargo la investigación de hechos de corrupción y existe una Unidad Especializada Anticorrupción que tiene por objeto brindar asesoría en materias jurídicas, financieras y contables a fiscales que tengan a su cargo la investigación vinculada a delitos que afectan aspectos patrimoniales y personales de la administración, cometidos por funcionarios públicos y privados.⁵⁶⁵

Existe también un Tribunal de Contratación Pública que es competente para conocer cualquier demanda de impugnación contra una adjudicación en un proceso de licitación pública debido a supuestas irregularidades en el mismo.⁵⁶⁶

Mecanismos administrativos

En el ámbito administrativo, el Consejo para la Transparencia cuenta con un portal en su sitio web en donde se pueden presentar una acción de amparo en casos de denegación de acceso a la información o por infracción a las normas de transparencia activa. Asimismo, cuenta con un portal de seguimiento a todos los casos que hayan sido presentados.⁵⁶⁷

Igualmente, en el sitio web MercadoPúblico se puede presentar cualquier reclamo en relación a una posible irregularidad en algún proceso de contratación por parte del Fisco.⁵⁶⁸

Casos

Mayo de 2016, Chile Transparente. La cámara de decisión del Comité de Ética de la FIFA sancionó con una inhabilitación de por vida de toda actividad ligada con el fútbol al expresidente del fútbol chileno Sergio Jadue tras un escándalo de corrupción que afecta al balompié mundial. Jadue admitió ante la Justicia estadounidense haber sido parte de la confabulación de sobornos que golpeó duramente a la FIFA desde mayo del año pasado, que terminó con la salida del regente de la organización.⁵⁶⁹

2015, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). En diciembre de 2013 se conoció por medios de comunicación de un millonario fraude al Fisco. Dos exfuncionarios del Servicio de Impuestos Internos (SII) –fiscalizadores del Departamento de Operación Renta– y dos contadores fueron detenidos por fraude al Fondo de Utilidades Tributarias (FUT) (El Pulso, 2013). En julio de 2014 el Grupo Penta tomó conocimiento de que el director del holding estaba relacionado con el caso por vínculos con uno de los investigados. Las denuncias se ampliaron hasta involucrar a los controladores de Penta, quienes presuntamente entregaban sus contraseñas para emitir boletas ideológicamente falsas y realizaban aportes económicos a campañas electorales. En virtud de estos antecedentes, en agosto de 2014 el SII extendió la denuncia por fraude tributario a los controladores de Penta. A partir de este hecho comenzó a publicarse en los medios más información referida al financiamiento irregular de campañas políticas, que involucrarían a políticos/as tanto de la Alianza como del movimiento Fuerza Pública. En octubre de 2014 la Cámara de Diputados creó una comisión investigadora y en febrero de 2015 Sabás Chahuán, Fiscal Nacional, asumió la investigación del caso Penta, donde en marzo se realizaron las audiencias de formalización a 10 imputados, de ellos seis quedaron en prisión preventiva. El proceso judicial sigue en curso en su primera instancia.⁵⁷⁰

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

Evaluación de un Ambiente Sin Corrupción

¿Toma la empresa una posición clara en contra de la corrupción?

- El director ejecutivo, director o presidente de la empresa ha declarado que la compañía no participará en actos de corrupción en cualquier momento o de cualquier manera.
- La empresa evalúa las áreas potenciales de corrupción incluyendo factores como el tipo de transacción, los países de operación, industrias y los clientes o socios comerciales involucrados.
- La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando los trabajadores, agentes, intermediarios o consultores lidian con funcionarios públicos (incluidos los trabajadores de las empresas pertenecientes al Estado).
- La empresa evalúa el riesgo de conflictos de intereses internos y externos en relación a los socios de negocios.
- La empresa ha desarrollado un plan de acción para tratar el riesgo de corrupción y ha definido las responsabilidades para cada tarea, como mínimo para zonas de alto riesgo.
- La empresa ha identificado las funciones internas con el mayor riesgo de corrupción dentro de la empresa y busca dirigirse a estas debilidades.

Evaluación de Riesgos Anticorrupción

¿Evalúa la empresa los riesgos asociados a la corrupción cuando conduce sus negocios?

- La empresa evalúa las áreas potenciales de corrupción incluidos factores tales como tipos de transacción, países de operación, y clientes o socios comerciales que estén involucrados.
- La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando los empleados, agentes, intermediarios o consultores se relacionan con oficiales de gobierno (incluidos empleados de empresas públicas)
- La empresa evalúa el riesgo de conflicto de interés interno o externo en relación a los socios comerciales.
- La empresa ha desarrollado un plan de acción para abordar el riesgo de corrupción, y ha definido sus responsabilidades para cada tarea, y como mínimo para aquellas áreas con mayor riesgo.
- La empresa ha identificado funciones internas con los mayores riesgos de corrupción en la empresa y busca abordar dichas debilidades.

Creando Consciencia

¿Se asegura la empresa que los trabajadores claves están capacitados adecuadamente?

- La empresa informa a todos los empleados sobre su compromiso en contra de la corrupción.
- La empresa proporciona capacitación regular contra la corrupción para todos los empleados claves dentro de la organización por ejemplo el personal de ventas y compras.

- Información sobre los procedimientos disciplinarios por violaciones a las políticas anticorrupción de la empresa está disponible a los empleados.
- La empresa busca activamente la retroalimentación del trabajador y el diálogo en sus iniciativas de lucha contra la corrupción.
- La empresa tiene y promueve una función por la cual los trabajadores, con seguridad, pueden reportar sospechas de corrupción relacionados con casos (línea telefónica o buzón de correo) y asigna recursos para tratar, de forma sistémica, los problemas que se identifican.

Procedimientos Anticorrupción

¿Apoyan, los procedimientos internos de la empresa el compromiso anticorrupción de la empresa?

- La empresa ha asignado a diferentes individuos o departamentos a ser responsables de manejar contratos, pedidos, recepción de mercancías, tramitación de facturas y realizar pagos.
- La empresa menciona 'anticorrupción' y/o 'comportamiento ético' en sus contratos con socios comerciales.
- La empresa prohíbe el empleo informal y cualquier registro contable 'extraoficial'.
- La empresa realiza auditorías internas y tiene controles vigentes en relación con todos los compromisos de lucha contra la corrupción.
- Los departamentos de compras, financiero y de auditoría interna de la empresa tienen instrucciones claras para buscar e identificar las alarmas, las informan a la gerencia y conocen las contramedidas de seguimiento.
- La empresa solicita auditores externos para mantener un ojo crítico y seguir todas las alarmas y las irregularidades.
- Cualquier alarma o irregularidad registrado por auditores externos es tratada de forma sistémica por la gerencia.
- La empresa supervisa el cumplimiento y continuamente identifica fortalezas y debilidades en las iniciativas de lucha contra la corrupción para así mantenerse efectiva y actualizada cuando aborda riesgos cambiantes.

Agentes y Otros Socios

¿Cubren, las iniciativas anticorrupción de la empresa cubren a agentes, intermediarios y consultores?

- La empresa realiza una consulta o revisión (por ejemplo, financiera, legal, laboral, fiscal, de sistemas, ambiental, de mercado o comercial) en todos los agentes, intermediarios y consultores.
- Todos los acuerdos con los agentes, intermediarios y consultores están plenamente documentados en escrito, con los contratos firmados.
- La selección y términos de referencia de los agentes, intermediarios o asesores son aprobados a nivel directivo o a un nivel más arriba que el de la gestión involucrada en las operaciones para las cuales es contratado el intermediario.
- Contratos con agentes, intermediarios y consultores incluyen una sección de anticorrupción y que el titular del contrato debe cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.
- Los agentes, intermediarios y los consultores cuentan con información del compromiso de anticorrupción de la empresa, las políticas anticorrupción, material de capacitación sobre el comportamiento no corrupto e información sobre los procedimientos disciplinarios por violaciones de las políticas contra la corrupción.

- La empresa garantiza que el pago a los agentes, intermediarios y consultores están alineados con los pagos estándar para otros proveedores de servicios de esos mismos rangos.
- La empresa solo hace los pagos mediante transferencia bancaria o cheque –nunca en efectivo– y en el país del agente, intermediario y consultor y nunca a un tercero sin previa evaluación.

Comunicación

¿Comunica la empresa a partes interesadas acerca de cualquier progreso en relación a los principios del Pacto Global?

- La empresa identifica partes interesadas afectadas o que podrían estar afectadas por las actividades de la misma, productos y servicios, por ejemplo, persona, grupo, organización o autoridad.
- La empresa comunica abiertamente mejoras sobre cómo son atendidas las cuestiones que son cubiertas por los principios del Pacto Global, incluido los resultados de desempeño, así como información a futuro sobre enfoques de administración y estrategia, desafíos, y dilemas.
- La empresa conduce regularmente diálogos con partes interesadas para mantenerse al tanto de las expectativas de las partes interesadas.
- La empresa comunica de manera abierta sobre cómo las cuestiones que son cubiertas por los principios del Pacto Global son atendidas, incluidos desafíos, dilemas, éxitos y fracasos.
- La comunicación realizada por la empresa acerca de las mejoras y otros informes de desempeño sobre cuestiones que son abordadas por los principios del Pacto Global son de público acceso y comunicadas a partes interesadas externas, ya sea por ejemplo a través del sitio web del Pacto Global o su propio sitio web.

Acciones conjuntas

¿Toma la empresa acciones con otros para interaccionar con y promover iniciativas anticorrupción?

- La compañía comparte experiencias, los procedimientos y los desafíos de la corrupción con otras organizaciones, por ejemplo, la comunidad empresarial local, iniciativas del sector, redes etc.
- La empresa ha iniciado o se ha aunado a las iniciativas de otras empresas del sector con el fin de promover un ambiente de negocios justo.
- La empresa estimula el diálogo entre múltiples partes interesados sobre los desafíos de la corrupción.
- La empresa alienta a la comunidad empresarial local y socios comerciales para iniciar la cooperación de luchar contra la corrupción.

Recomendaciones y guías

Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno. Es una herramienta que ayuda a las empresas a desarrollar enfoques eficaces, políticas y programas corporativos para identificar, prevenir y luchar contra el soborno y la corrupción en todas sus actividades.⁵⁷¹ Esta publicación también cuenta con una edición para pequeñas y medianas empresas, que incluye lineamientos y consejos prácticos para apoyar a las organizaciones con menos recursos a desarrollar una estrategia contra el soborno que se adapte a su tamaño.⁵⁷²

OCDE – Líneas Directrices para las Empresas Multinacionales. Recomendaciones para las empresas multinacionales que operan o tienen su sede en países miembros o adherentes a la OCDE. Las Directrices incluyen lineamientos para la lucha contra la corrupción el soborno y la extorsión.⁵⁷³

Chile Transparencia, KPMG y Universidad de Desarrollo. Dichas instituciones recomiendan que las empresas privadas en Chile adopten informes de sustentabilidad a fin de lograr los estándares internacionales de transparencia corporativa.⁵⁷⁴

Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), 2015. El INDH, como parte de su Informe Anual de Derechos Humanos recomendaba en materia de prevención de la corrupción, que el Estado debería desarrollar una política anticorrupción que incorpore, a lo menos, los siguientes elementos en materia legislativa: i) Tipificación de delitos de corrupción entre privados; ii) Ampliar el campo de aplicación de la Ley de Acceso a la información Pública (20.285) para que el Congreso Nacional y el Poder Judicial estén sometidos a la ley; y iii) Integrar en la Ley 20.730 que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios, las incompatibilidades para el ejercicio de funciones públicas tanto respecto de los/as lobbistas como de los sujetos pasivos de lobby; y iii) superar las asimetrías de regulación entre los poderes del Estado, principalmente en materia de lobby y de acceso a la información pública.⁵⁷⁵

Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción, 2015. Este organismo creado en 2015 para proponer un nuevo marco normativo que permita el respeto de los principios de integridad, transparencia, así como para combatir el tráfico de influencias, la prevención de la corrupción y de los conflictos de interés.⁵⁷⁶

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

ENAP (2014). A fines de 2014 la empresa fue distinguida con el segundo lugar de Transparencia Corporativa, en la categoría empresas públicas.⁵⁷⁷ Como parte de su plan de Fortalecimiento de la Línea Ética, en 2014 se habilitó un sistema informático para administrar las denuncias y consultas recibidas a través de la Línea Ética “ENAP Responde”. Las denuncias pueden ser registradas en forma anónima o nominada, a través del sitio web www.enap.ethicspoint.com, también vía telefónica gratuita, mediante correo electrónico, correo postal o de manera directa presencial en esta gerencia. Cuando se recibe la denuncia, la gerencia analiza si es admisible o no, para evaluar su fundamentación y discernir si se trata de una denuncia de la competencia de Compliance. Una vez admitida la denuncia, se consideran los plazos de toma de declaración de las partes, de la rendición de pruebas y el plazo para el Comité de Ética, que analiza en Actas auditables, reporta al Comité de Auditoría, Ética y Riesgo del Directorio, y luego recomienda medidas a la Administración, instancia que resuelve los casos. Posteriormente, se realiza un seguimiento a la ejecución de las medidas. Durante el año 2014, se recibieron 99 casos, entre consultas y denuncias (41 consultas y 58 denuncias). Las materias más consultadas y/o denunciadas tuvieron relación con conflictos de interés, resguardo de patrimonio e información, entre otros.⁵⁷⁸

Komatsu Cummins (2014). El Código de Conducta Empresarial entrega los principios de desempeño aplicables para cada una de las empresas del Grupo, tanto en sus relaciones internas como con sus grupos

de interés externos, tomando como base los lineamientos entregados por casas matrices al respecto. Este documento plantea las conductas esperadas en relación a aspectos éticos del negocio, el manejo de información, entre otros, describiendo las reglas por las que se debe regir la conducta de los colaboradores del Grupo de Empresas Komatsu Cummins. Como una manera de fortalecer el modelo de gestión ética, se creó una plataforma online que permite consultar o denunciar –de forma anónima o identificada– transgresiones a la ley, a los principios del Código o a los valores de la compañía. La plataforma es abierta y permite a trabajadores, proveedores, clientes y a la comunidad en general, reportar fallas a los códigos, reglamentos, políticas y procedimientos de las empresas del Grupo, permitiendo también a la compañía conocer y abordar las debilidades, promover la implementación de mejores prácticas disminuyendo así eventuales riesgos que impliquen faltas a la ética. Como medida para garantizar la reserva, confidencialidad de la información y la resolución de los casos, los servidores se encuentran en Canadá. A esta plataforma se puede ingresar a través del sitio web: www.integridadcorporativa.cl.⁵⁷⁹

Antofagasta Minerals (2014). Para reducir los riesgos de corrupción y soborno, esta empresa cuenta con un Manual Corporativo de Prevención de Delitos que alerta a empleados y contratistas sobre potenciales conflictos de interés. Estas normativas forman parte del proceso de inducción de las compañías que conforman el Grupo Minero y cumplen con lo estipulado en las leyes anticorrupción de Reino Unido (UK Bribery Act) y Chile (Ley 20.393). Regularmente se capacita a aquellas áreas o personas más expuestas, y cada dos años se realiza una actualización masiva a través de e-learning. Además, el Grupo cuenta con directrices específicas que regulan regalos y visitas, y prohíbe los pagos para tramitación (facilitation fees). El Grupo cuenta con un canal de denuncias a través de página web, intranet y línea telefónica para que cualquier persona pueda reportar una irregularidad, incluso anónimamente. Contamos con un Comité de Ética responsable de investigar estas denuncias. Su labor es supervisada por el Comité de Auditoría y Riesgos del Directorio.⁵⁸⁰

Telefónica (2014). La empresa cuenta con Principios de Actuación (PDA), que constituyen el marco de acción ético, orientado a plasmar integridad y profesionalismo en el comportamiento de todas las personas que trabajan en la compañía. Se busca que estos se vean reflejados en todas las interacciones con los clientes, accionistas, empleados, proveedores y sociedad en general. Para ello, se cuenta con una Línea Confidencial donde todos los empleados pueden realizar preguntas, buscar consejos, plantear temas o realizar denuncias confidenciales asociadas al cumplimiento de los Principios de Actuación. Durante el 2014 se recibieron 23, de las cuales veinte fueron resueltas según la investigación de la Oficina y en cumplimiento a sus principios. Las tres restantes continuaron en investigación en 2015.⁵⁸¹

Oportunidades de colaboración

Iniciativas de desarrollo de los sectores público y privado que brindan oportunidades a las empresas a contribuir al desarrollo humano.

Iniciativas del sector público

Proyecto Uso Compartido de Información para Mejorar el Combate de la Corrupción en Chile. El Ministerio Público, la Contraloría General de la República y el Consejo de Defensa del Estado implementan el proyecto con la cooperación del Banco Interamericano de Desarrollo con miras a mejorar la efectividad, oportunidad y transparencia de la investigación y procesamiento de delitos de corrupción en la función pública, mediante el uso compartido y transparente de la información sobre las denuncias e investigaciones.⁵⁸²

Frente Anticorrupción. La iniciativa es una mesa de coordinación interinstitucional integrada por la Contraloría General de la República, Poder Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional y el Consejo de la Defensa del Estado a fin de intercambiar información y antecedentes sobre las diversas materias que comprenden la prevención de faltas a la probidad en los tribunales y organismos que representan las partes, el desarrollo de acciones de capacitación y perfeccionamiento de sus dotaciones de personal en los mismos aspectos, y la ejecución de otras iniciativas conducentes a la referida finalidad, sobre la base de planes y proyectos generales o específicos que puedan convenir esos propósitos.⁵⁸³

Consejo Asesor contra los conflictos de intereses, tráfico de influencias y corrupción (2015). El Gobierno estableció dicho Consejo con el objetivo de establecer una propuesta para regular las relaciones entre el dinero y la política, tanto en el ámbito público como en el de los negocios. El Consejo lo conforman representantes del gobierno, academia y organizaciones de la sociedad civil.⁵⁸⁴

Competencia Transparente ARTE (2013-presente). Implementado por el Consejo para la Transparencia, la iniciativa tiene como objetivo crear una colección de arte contemporáneo que permita la reflexión y el diálogo sobre los valores y el concepto de la transparencia en Chile. Aquella obra que resultase ganadora entra a formar parte de la colección de arte del Consejo para la Transparencia que se encuentra en exhibición permanente en sus instalaciones, y en la Feria Chilena de Arte Contemporáneo.⁵⁸⁵

Open Government Partnership (2011-presente). El gobierno de Chile es miembro de la alianza que tiene por objetivo promover la adopción de políticas de participación ciudadana, lucha contra la corrupción, empoderamiento ciudadano y gobierno electrónico. En ese sentido, el gobierno se ha comprometido a diversas líneas de acción que incluyen la adopción de legislación que tenga por objeto abrir la información de los organismos públicos a todas las personas, de incentivar la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones públicas, tecnologización del Estado, mejora de servicios públicos, incremento de la integridad pública, de la responsabilidad corporativa y la rendición de cuentas del sector privado, entre otras.⁵⁸⁶

Iniciativas de ONG

Chile Transparente. La organización desarrolló un Sistema de Prevención de la Corrupción, con el objetivo de combatir y prevenir prácticas asociadas a la corrupción en empresas y los delitos asociados a la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. Dicho sistema permite la identificación de las áreas más propensas a presentar prácticas ligadas a la corrupción y los delitos de la citada ley, dar a conocer las normas

y procedimientos que debieran orientar el actuar del personal de la institución para poder potenciar las conductas probas y evitar las prácticas asociadas a la corrupción y al delito; e instalar en la institución el Sistema de referencia.⁵⁸⁷

Prioridades de desarrollo

Banco Interamericano de Desarrollo (2014). El Banco prioriza que las empresas mineras divulguen los pagos que realizan al gobierno.⁵⁸⁸

Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos se centra en la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de acceso a la justicia para todos y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles.

Seguridad y Conflicto

Impactos en los derechos humanos relacionados con la interacción de las empresas y los proveedores de seguridad pública y privada y en relación a los impactos de la empresa en conflictos sociales vigentes.

Contexto del país

La Constitución consagra el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas. Además, prohíbe la detención arbitraria, la aplicación de todo apremio ilegítimo y garantiza el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia.⁵⁸⁹

Por su parte, el Código Penal sanciona al empleado al empleado público que aplique a una persona privada de libertad tormentos o apremios ilegítimos, físicos o mentales, u ordenare o consintiere su aplicación, con pena de prisión. Si la tortura o conductas antes indicadas tuvieran por objeto obtener una confesión de parte del individuo, estas sanciones de prisión aumentan, tal como si tienen como resultado la muerte de la persona privada de libertad.⁵⁹⁰

Fuerzas de seguridad pública

Los Carabineros y la Policía de Investigaciones de Chile (PDI) tienen responsabilidad en la legislación y la práctica de hacer cumplir la ley y mantener el orden en el país. El Ministerio del Interior y Seguridad Pública supervisa ambas fuerzas.⁵⁹¹

La Reforma Procesal Penal, que entró en plena vigencia en el año 2005, tuvo dentro de sus objetivos limitar y controlar el uso de la fuerza estatal en el contexto de la persecución penal. En este sentido, mediante el establecimiento de actores como el denominado “Juez de Garantía”, se buscó establecer y brindar una real protección de los derechos fundamentales de los imputados, los cuales se habían visto vulnerados sistemáticamente durante la vigencia del sistema inquisitivo en nuestro país.⁵⁹²

Sin embargo, persisten los casos de violencia excesiva y tortura que tienden a concentrarse en grupos vulnerables como los menores de edad o en contextos de vulnerabilidad, como en las protestas sociales, en las cárceles, en zonas relacionadas con el “conflicto mapuche” y también en pasos fronterizos sobre los inmigrantes.⁵⁹³

En el año 2011 Carabineros de Chile creó el Departamento de Derechos Humanos y comenzó la instalación de cámaras de video en los buses de detención, lo que constituyó una medida de garantía y transparencia por parte de la Institución. Además, ante una consulta realizada por el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), la Contraloría General de la República resolvió mediante un dictamen de septiembre de 2012 que funcionarios/as del INDH podían ingresar a vehículos policiales donde se encontraban personas privadas de libertad.⁵⁹⁴

La organización Human Rights Watch destacó en su informe de 2014, que Carabineros regularmente utilizaban equipos antidisturbio tales como cañones de agua y gases lacrimógenos para disolver marchas no autorizadas, y en algunos casos, reaccionaban de manera indiscriminada y desproporcionada ante hechos de violencia en el seno de marchas autorizadas.⁵⁹⁵

En cuanto a las condiciones que presentaban los centros de detención, el Comité de Derechos Humanos de la ONU informó en el año 2014 de altos niveles de hacinamiento, malas condiciones y una tasa elevada de encarcelamientos en los lugares de privación de libertad, en particular de jóvenes.⁵⁹⁶

Fuerzas de seguridad privada

El Decreto Ley 1773 de 2011 autoriza la existencia de vigilantes privados para proteger y brindar seguridad interior de edificios, incluidos industrias, comercios y establecimientos mineros. La legislación permite asimismo a los vigilantes privados portar armas.⁵⁹⁷

El Código Penal en su artículo 150 B, señala que aquellos individuos que participen en la comisión de torturas o apremios ilegítimos también son sancionados con penas de reclusión.⁵⁹⁸

De acuerdo a la Universidad Diego Portales, se daba cuenta en el año 2015 que se habrían dado casos de tortura o apremios ilegítimos en el contexto de las detenciones realizadas por guardias privados respecto de delitos flagrantes, quienes no solo agreden físicamente a los imputados, sino que también los mantienen privados de libertad, por varias horas, a la espera de la llegada de la policía.⁵⁹⁹

Violencia contra pueblos indígenas

Esta problemática se refiere al reconocimiento y restitución de tierras de pueblos indígenas, particularmente de la comunidad mapuche relacionado a plantaciones forestales en territorio en conflicto, lo que genera una masiva protesta social y crea tensiones con el Estado y los entes privados.

Igualmente, el Atlas de Justicia Ambiental del año 2015 destacó la existencia de conflictos sociales debido a la explotación de recursos naturales en su gran mayoría en el sector de la minería, seguido de conflictos relacionados a derechos sobre el agua.⁶⁰⁰

En el marco de los conflictos se desencadenaban problemas relacionados tales como ocupaciones de terrenos, ataques a la propiedad, incendios y otros actos de protesta, con la subsecuente respuesta de las fuerzas de orden y seguridad del Estado que muchas veces ha sido calificada de excesivamente violenta, conforme lo señalara el Relator Especial de la ONU para la promoción y protección de los derechos humanos y libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo en 2013. Esta criminalización de la protesta daba como resultado la aplicación de la ley antiterrorista en el contexto de la protesta social del pueblo Mapuche en particular.⁶⁰¹ En esa línea, el Grupo de Trabajo Internacional sobre Asuntos Indígenas señaló en el año 2014 que en la mayoría de los casos en donde se aplicó la ley antiterrorista a miembros de las comunidades mapuche, los mismos fueron absueltos, lo que demuestra que la aplicación de dicha legislación era utilizada con fines políticos, a discreción del Estado.⁶⁰²

El Instituto Nacional de Derechos Humanos señaló en 2014 la particular situación de vulnerabilidad de niños y niñas indígenas quienes sufrían las consecuencias de estos conflictos por el uso desproporcionado de la fuerza pública, incluido casos de niños y niñas heridos con perdigones.⁶⁰³

Acceso a reparaciones

Mecanismos judiciales

Las principales acciones que se pueden presentar son los Recursos de protección y de amparo ante la Corte de Apelaciones competente.

Además, el artículo 95 del Código Procesal Penal establece un procedimiento de amparo ante el Juez de Garantías, en virtud del cual el abogado de la persona privada de libertad, sus parientes, o cualquier persona a su nombre, podrán solicitar que este sea conducido a su presencia o a constituirse donde este se encuentra para examinar la legalidad de su privación de libertad y, en todo caso, las condiciones en que se encontrare. El juez podrá ordenar la libertad del afectado o adoptar las medidas que fueren procedentes.⁶⁰⁴

Asistencia especializada

El INDH tiene competencia para entablar acciones legales ante los tribunales en relación a crímenes tales como tortura, desaparición de personas, entre otras, así como a presentar recursos de amparo y protección en el ámbito de su competencia. Durante el período 2010-2014 ha interpuesto 38 querellas por tortura, 14 de ellas contra gendarmes, 17 contra carabineros y siete contra la Policía de Investigaciones. Los casos documentados por el INDH daban cuenta de agresiones graves, tratos vejatorios y crueles respecto de sujetos especialmente vulnerables: personas indígenas; indigentes con discapacidades mentales; niñas, niños y mujeres, y personas privadas de libertad.⁶⁰⁵

Casos

2015, Cooperativa.cl. El Tribunal Oral en Lo Penal de Ovalle condenó por el delito de secuestro a un guardia de un supermercado luego de que detuviera en el recinto comercial a un hombre acusado de robo sin dar aviso a Carabineros o a PDI del procedimiento. El hecho se registró el 8 de septiembre de 2014 cuando el joven ingresó al supermercado y fue acusado de robo por personal de seguridad del lugar. Debido a esto el afectado presentó la denuncia en el Ministerio Público.⁶⁰⁶

2015, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). La Corte de Apelaciones de Temuco dio lugar a un amparo presentado por la INDH a favor de tres adolescentes que fueran detenidos y violentados por carabineros en el contexto de un proceso reivindicatorio en la comuna de Ercilla.⁶⁰⁷

Orientación de derechos humanos para empresas

Biblioteca de debida diligencia

Las siguientes recomendaciones han sido desarrolladas por el Instituto Danés de Derechos Humanos mediante investigación e interacción con empresas.

¿Toma la empresa las medidas para asegurar que los planes de seguridad estén de acuerdo a normas internacionales con respecto a la aplicación de la ley y al uso de la fuerza?

- La empresa regularmente lleva a cabo evaluaciones de riesgo para la seguridad y asegura que los planes de seguridad de la empresa, incluidos el despliegue de guardias privados o personal de seguridad pública, sean proporcionales a los riesgos de seguridad.
- Las evaluaciones de riesgo para la seguridad de la empresa incluyen el riesgo de violaciones de derechos humanos por parte del personal de seguridad pública y abusos por parte de seguridad privada.
- La empresa selecciona empresas de seguridad privadas con base en la información respecto a su capacidad profesional, capacitación del personal, calidad del equipo, abusos históricos a los derechos humanos, vínculos con grupos políticos u organizaciones y otros criterios pertinentes.
- Los contratos con empresas privadas de seguridad incluyen requisitos relacionados con las normas internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza; requieren la investigación y el castigo de cualquier conducta ilegal o abusiva por guardias de seguridad; y permiten la terminación del contrato en caso de tal conducta.
- Existe un manual de definición de las funciones del personal de seguridad, y todo el personal de seguridad recibe formación sobre las reglas de conducta basados en normas internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza.
- En los casos que el personal de seguridad pública sea asignado a las instalaciones de la empresa, esta busca garantizar la transparencia con respecto a sus interacciones con los agentes de seguridad pública y comunica a las agencias de seguridad pública relevantes, su deseo de que las funciones de seguridad se lleven a cabo de acuerdo a las normas internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza.
- La empresa cuenta con un procedimiento para el registro de incidentes relacionados con la seguridad, incluyendo un mecanismo para el manejo de las denuncias de personal o comunidades locales relacionadas con la conducta del personal de seguridad y remite las acusaciones creíbles de abusos de derechos humanos a las autoridades pertinentes.
- La empresa cuenta con un procedimiento para el seguimiento y evaluación de sus planes de seguridad, incluyendo: la proporcionalidad del plan seguridad, impacto a las comunidades locales, impacto en las tensiones locales existentes o conflictos; incidentes de seguridad registrados, y las acusaciones creíbles de abusos de derechos humanos por personal de seguridad de la empresa. Representantes de la comunidad local son consultados como parte del seguimiento.

Recomendaciones y guías

Alerta Internacional – Prácticas de Negocios Sensibles al Conflicto: Guía para la industria extractiva (2005).⁶⁰⁸ Esta guía está destinada a las empresas del sector extractivo, proporciona consejos sobre las

prácticas comerciales sensibles a los conflictos y las formas en que las empresas del sector pueden contribuir a la consolidación de la paz.

Alerta Internacional y Fafo – Banderas rojas: riesgos de responsabilidad civil para las empresas que operan en Zonas de Riesgo (2008).⁶⁰⁹ El objetivo de la iniciativa es definir qué tipo de actividades desarrolladas o apoyadas por empresas, representan infracciones del derecho internacional humanitario y el derecho penal internacional.

Comisión Internacional de Juristas – Informe del Grupo Jurídico de Expertos sobre Complicidad Empresarial en Crímenes Internacionales (2008).⁶¹⁰ Este informe de tres volúmenes esboza conclusiones y recomendaciones del Grupo de Expertos Jurídicos de la CIJ con respecto a la responsabilidad legal corporativa por complicidad en crímenes internacionales.

Comité Internacional de la Cruz Roja – Empresa y Derecho Internacional Humanitario (2006). La orientación explica las obligaciones de las empresas con relación al derecho internacional humanitario.⁶¹¹

La Ley sobre Protección al Consumidor y la Reforma Dodd-Frank Wall Street (2010). La Sección 1502 de la ley requiere que empresas públicas y privadas informen acerca del uso de cualquier mineral obtenido en zona de conflicto, y que fuera parte integral de sus productos. Esto promueve mayor transparencia y pretende disuadir a que el comercio de las empresas pueda apoyar algún conflicto regional.

Iniciativas de empresas

Acciones y prioridades que son recomendadas por actores, así como iniciativas de empresas que aseguren el respeto a los derechos humanos en el contexto local.

Iniciativas de debida diligencia

Forestal Mininco. La empresa forestal ha fijado una política de trabajo hacia las comunidades próximas a sus operaciones. En ese sentido, mantiene un especial cuidado para realizar las operaciones forestales con el mínimo impacto posible sobre ellas. De modo a mitigar posibles problemas y generar la búsqueda de soluciones en conjunto, la empresa mantiene reuniones con las comunidades a fin de generar un vínculo de confianza y respeto. Se ha identificado a 750 comunidades, de las cuales 300 corresponden a mapuche.⁶¹²

Prioridades de desarrollo

Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos se centra en la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, la provisión de acceso a la justicia para todos y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles.

Perfiles Sectoriales

Agricultura

Contexto	
Contribución del sector al PIB (%)	3,6 (2015)
Contribución del sector al empleo (%)	13,2
Productos más importantes	Uvas, manzanas, peras, cebollas, trigo, maíz, avena, duraznos, ajo, espárragos, frijoles; carne de vacuno, aves de corral, la lana; pescado; madera. ⁶¹³
Legislación relevante	Ley 18.755, Establece Normas Sobre el Servicio Agrícola y Ganadero, Deroga la Ley 16.640 y Otras Disposiciones, 1989 Ley 20.089, Crea Sistema Nacional de Certificación de Productos Orgánicos Agrícolas, 2006 Ley 20.417, Crea el Ministerio, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, 2010 Ley 20.838, Modifica la Ley 20.089, Con el Objeto de Permitir a los Pequeños Agricultores Ecológicos con Sistemas Propios y Alternativos de Certificación que Comercialicen sus Productos Orgánicos en Cualquier Punto de Venta, 2015 Decreto 145 del Ministerio de Relaciones Exteriores, Promulga de Acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) Relativo al Proyecto: Fortalecimiento a los Sistemas Públicos de Comercialización y Abastecimiento de Alimentos en América Latina y Caribe, SPAA, 2015 Decreto 27 del Ministerio de Relaciones Exteriores, Promulga el Tratado Internacional sobre los Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la Agricultura y sus dos Anexos, 2016

Contexto de país

Chile cuenta con una geografía de gran diversidad de agroecosistemas que le permite diversificar y diferenciar su oferta de productos, así como un patrimonio sanitario internacionalmente reconocido, incluida la aplicación de una política efectiva en materia fitosanitaria.⁶¹⁴

El sector agrícola representa el 12% de la fuerza de trabajo en Chile, proporcionando empleo a alrededor de 700 mil personas sumado a los trabajadores temporeros, conforme lo indicó un estudio del Ministerio de Agricultura en 2014.⁶¹⁵

En 2012, las exportaciones de este rubro alcanzaron 13.775 millones de dólares, siendo más del 17% del total de exportaciones del país. De acuerdo a Invest Chile, el país tiene una serie de ventajas para la producción de alimentos como la oportunidad de brindar productos al hemisferio norte al tener temporadas opuestas, al presentar un clima ideal para el cultivo de frutas y hortalizas. Además, se señala que se trata de un país libre de pestes gracias a las barreras naturales que lo protegen.⁶¹⁶

De acuerdo a la misma fuente, Chile es el mayor exportador de uvas, ciruelas, arándanos, y entre los tres líderes en exportación de paltas, kiwis, frambuesas y manzanas. Por su parte, se indica que es quinto mayor productor de vino y el segundo en el cultivo de salmones.⁶¹⁷

Alimentos y medios de vida

El Instituto Nacional de Derechos Humanos detalló en 2013 que problemas de acceso al agua potable limitaban la agricultura y la producción de fuentes alimentarias en particular, y que este hecho se daba como consecuencia de los derechos de aprovechamiento limitado sobre el agua, ya que estaban concentrados en manos de empresas privadas. Se encontraban en una situación de vulnerabilidad particular los pequeños agricultores, campesinos, poblaciones indígenas y comunidades agrícolas.⁶¹⁸

Agua

Equal Times informó en 2014 que la concentración del aprovechamiento del agua se daba entre otras, en la zona agrícola del centro del país.⁶¹⁹

Un informe de la Universidad Diego Portales de 2013 resaltó el caso de la provincia de Petorca en particular, una zona que tenía gran capacidad hídrica, pero que debido a la excesiva entrega de derechos de agua a empresas agrícolas y uso más allá de lo concedido se encontraba en situación de extrema sequía, no habiendo agua disponible incluso para consumo humano, por lo que debían ser abastecidos a través de camiones aljibe. Destacaban entre los daños la pérdida de grandes cantidades de cultivo de pequeños agricultores, vastos sectores rurales privados de agua para consumo y para servicios higiénicos, disminución de la capacidad de lactancia materna por falta de consumo de agua y proliferación de enfermedades asociadas a la calidad del agua suministrada por los camiones, que ha llevado a que solo en la comuna de Cabildo, el cuadro de diarreas infantiles haya crecido en un 100%.⁶²⁰

Condiciones de empleo

De acuerdo a la ENCLA 2014, destacaba en Chile la baja proporción de contratación indefinida en la agricultura (56,3%) a la vez que la alta proporción de trabajadores con contrato por obra o faena (40%), que se explicaría por la fuerte presencia del empleo de temporada ligado a la agroindustria. En particular, se indicaba que uno de los sectores productos con mayores niveles de subcontratación era la agricultura.⁶²¹

Según esta misma fuente, este sector productivo es de aquellos donde los niveles de sindicalización se han mantenido inalteradamente bajos y la proporción de empresas con sindicato, muy acotada, inferior al 5%. En ellas, la rotación laboral constituye un factor que puede estar resintiendo el vínculo subjetivo con el empleo, la proyección que los trabajadores hacen de su continuidad en la empresa y la generación de modelos identitarios ligados a la cultura sindical.⁶²²

Peores formas de trabajo infantil

El Informe sobre Magnitud y Características del Trabajo Infantil en Chile del año 2013, al analizar los resultados de la encuesta EANNA 2012, destacó que del total de niños y niñas involucrados en trabajo infantil, la gran mayoría realizaba trabajo peligroso y un total de 40 mil de ellos trabajaba en la producción agropecuaria.⁶²³

El año 2015 el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales manifestaba su preocupación por el número significativo de niños y niñas que realizaba trabajo infantil, y especialmente aquellos que se encuentran ocupados en trabajos peligrosos, particularmente en áreas como la agricultura.⁶²⁴

Poblaciones indígenas

El Ministerio de Agricultura señaló en 2014 que más del 50% de los jefes de hogares indígenas en áreas rurales estaban ocupados en la agricultura en el año 2011, convirtiéndose en la principal actividad económicas en esos territorios.⁶²⁵

Salud y seguridad ocupacional

Un estudio de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISASET) del año 2013 señalaba que atendiendo a la cantidad de trabajadores afiliados por sector económico, se podría considerar que la agricultura, al presentar menores trabajadores cotizando, tendría una mayor presencia de trabajadores en grado de informalidad, atendiendo a que dichos sectores concentraban un buen porcentaje de la fuerza laboral de Chile.⁶²⁶

Asimismo, una investigación realizada por la Dirección del Trabajo en 2013 concluyó que el sector de la pequeña agricultura presentaba un bajo nivel de conocimiento de la prevención de riesgos sobre salud y seguridad en el trabajo, lo que se había perpetuado por el escaso apoyo de las mutuales, presentando un alto nivel de incumplimiento de estas normas. Otro problema destacado en el estudio era la falta de contrato laboral, lo que llevaba a muchos trabajadores a emigrar a las ciudades en busca de seguridad laboral y cobertura social.⁶²⁷

Trabajo forzado

Conforme a datos del gobierno, la agricultura es uno de los sectores económicos donde se han encontrado casos de trata de personas en Chile⁶²⁸ Además, la Organización Internacional del Trabajo (2008) ha señalado que la agricultura es uno de los sectores económicos en los que se reportan con mayor frecuencia casos de trata de personas a nivel mundial.⁶²⁹

Salarios

Datos oficiales de la Encuesta Laboral (ENCLA) del año 2014, señalaba que las regiones con tasas más altas de trabajadores contratados por un salario mínimo eran esencialmente agrícolas.⁶³⁰

Trabajadores migrantes

El Departamento de Estado de los Estados Unidos de América señaló en el año 2016 que los inmigrantes que trabajaban en el sector de la agricultura en particular eran los más vulnerables de sufrir explotación laboral.⁶³¹

Casos

Junio de 2014, Emol. Se reportó sobre el inicio de un juicio contra tres acusados de haber traído a 61 paraguayos a realizar trabajo forzado en la viña de un conocido empresario en la Región de O'Higgins.⁶³²

2013, Informe de Derechos Humanos de la Sociedad Civil. La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó un recurso interpuesto frente a una sentencia de primera instancia que determinó la responsabilidad de la empresa Pizarreño en la muerte de un habitante de la comuna de Maipú que vivió 19 años en las cercanías de la empresa, lo que implicó el desarrollo de la enfermedad mesotelioma epitelial anaplásico de pulmón y que significó su muerte el año 2006. Se condenó a la empresa al pago de 350 millones de pesos a la familia además de establecer su responsabilidad en la contaminación con asbestos de zonas aledañas en la comuna de Maipú.⁶³³

Industrias Forestales

Contexto	
Contribución del sector al PIB (%)	2,7% (2014) ⁶³⁴
Contribución del sector al empleo (%)	4% (2014) ⁶³⁵
Productos más importantes	Madera aserrada, tableros o chapas, astillas, celulosa. ⁶³⁶
Legislación relevante	Ley 20.283, sobre Bosque Nativo y Fomento Forestal, Ministerio de Agricultura, 2008

Contexto país

La actividad forestal está regulada en el Decreto Ley 701 de 1974 que incluye el manejo y uso de bosques nativos y establece fomento a las plantaciones forestales, y ha servido para consolidar un modelo forestal basado en monocultivos exóticos, de rápido crecimiento y cuyo destino es la madera bruta y pulpa para papel con fines de exportación.⁶³⁷

Según información proporcionada por CONAF, la mayor cantidad de plantaciones incentivadas con la aplicación del Decreto Ley 701/1974 corresponde a la localizada en el área geográfica comprendida entre las regiones de O'Higgins y de Los Lagos. La distribución de uso de las tierras de estas regiones muestra que el 26% se ha dedicado a plantaciones y un 28% sigue siendo bosque nativo o matorrales.

En este sentido, en Biobío un 47% de sus suelos se han plantado mediante aplicación del Decreto Ley 701/1974 y, a la vez, el 46% de todos los suelos plantados con ese instrumento se ubican en esta región. En cambio, la Región de Los Lagos muestra una clara predominancia de los bosques nativos, con un 58% de la tierra dedicada a este fin.⁶³⁸

De acuerdo a CORMA, en las últimas dos décadas la industria forestal chilena ha experimentado un importante crecimiento en todas las actividades productivas que utilizan madera en trozas como materia prima, en particular de la exportación de productos más elaborados, como la pulpa química y la madera remanufacturada. Gracias a lo anterior, al año 2014 el sector forestal es el tercero en la participación de exportaciones chilenas, año en el cual el sector forestal representó un 8,1% de las exportaciones totales del país.⁶³⁹

Datos oficiales registraron un crecimiento del 6,7% en las exportaciones en el año 2014 frente a cifras registradas en 2013, señalando un récord histórico del sector en esa materia.⁶⁴⁰

Chile es uno de los veinte primeros países en producción y comercialización de productos forestales, ocupa el onceavo lugar en la producción de madera en trozas y el décimo lugar en la producción de pulpa de madera. Asimismo, Chile ocupa el decimotercer lugar en el mundo en la exportación de productos forestales y el mismo

lugar en la producción mundial de madera aserrada. En el mercado mundial de producción de tableros y chapas Chile ocupa el puesto vigésimo primero.⁶⁴¹

El 23% de la superficie total de Chile está cubierta por bosques (17.520.869 ha), de los cuales el 85% son naturales y 15% son plantaciones. La superficie de bosques naturales totales es de 14.316.822 ha, de las cuales la mayor superficie lo ocupa el tipo forestal lenga, con el 25,3%, seguido por el tipo forestal siempreverde (24,5%), el coihue de Magallanes (14%) y el roble-raulí-coihue (11,2%).⁶⁴² De la superficie de bosques plantados, la especie mayormente cultivada es el pino radiata (60%) seguido del eucalipto (*Eucaliptus globulus* (23%) y *Eucalipto nitens* (10,1%)). La Región del Biobío es la que concentra la mayor cantidad de hectáreas plantadas, con 594.163 ha de pino radiata (40,4% de las plantaciones de esta especie), seguida por la del Maule, con 408.772 ha (27,8%) y La Araucanía con 267.028 ha (18,2%).⁶⁴³

Aproximadamente 121 mil personas trabajaban en el sector forestal y otras 63 mil personas en la industria forestal, tal como lo señalara el Ministerio de Agricultura en 2013.⁶⁴⁴

El Ministerio de Agricultura prioriza el incentivo a la forestación; programas de investigación y transferencia forestal para la protección de los sistemas forestales, y el fortalecimiento de las pymes forestales.⁶⁴⁵

Alimentos y medios de vida

Uno de los rubros económicos que ha sido analizado desde el punto de vista de la pobreza del mundo rural es la actividad forestal. En este se ha señalado que las plantaciones han generado pobreza en aquellas zonas en donde su presencia es abrumadora. Especialmente para zonas rurales de comunas forestales, se responsabiliza a la existencia de plantaciones con especies exóticas como causantes de sus condiciones de pobreza y precario desarrollo.⁶⁴⁶

Agua

De acuerdo a un estudio realizado por el Observatorio Ciudadano en 2015, entre los impactos de la industria forestal respecto del pueblo Mapuche se incluiría el secamiento de las aguas, el empobrecimiento de la población, y la migración, todo lo cual ha generado una situación de alta conflictividad de la que las industrias forestales no se hacen cargo.⁶⁴⁷

También el derecho al agua se veía fuertemente afectado en el sur del país como resultado de la actividad forestal. Varios informes, entre ellos del INDH,⁶⁴⁸ Observatorio Ciudadano y IWGIA,⁶⁴⁹ y el Banco Mundial⁶⁵⁰ han resaltado la afectación de este derecho por el monocultivo de especies exóticas (que requieren mucha agua y dañan los suelos), contaminando las fuentes de agua por el uso de pesticidas, lo cual impacta negativamente en las comunidades que dependen de dichos recursos.

El Banco Mundial también señaló en 2011 que existían muchos procesos industriales ligados al sector forestal que podían afectar la calidad de las aguas, y citaba como ejemplos la pérdida de capacidad de mejoramiento natural de las aguas debido al reemplazo de la vegetación nativa por especies exóticas, drenaje de los suelos, aumento del transporte de sedimentos durante la cosecha, acidificación de los suelos y aplicación de compuestos fitosanitarios.⁶⁵¹ Equal Times informó en 2014 que la concentración del aprovechamiento del agua se daba entre otras en relación a las plantaciones forestales de monocultivo.⁶⁵²

Conflicto social

De acuerdo a un estudio realizado por el Observatorio Ciudadano en 2015, no obstante la dictación de la Ley Indígena de 1993, en las últimas décadas las tierras y los territorios de propiedad legal y/o ancestral del pueblo Mapuche se han visto afectadas por la proliferación de proyectos de inversión, tanto de carácter extractivo, como productivo o de infraestructura, que han sido promovidos por el Estado. En la mayor parte de los casos, tales proyectos habrían sido aprobados sin procesos de consulta y sin el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades mapuche afectadas, y sin que ellas participen en los beneficios de la actividad económica. Las comunidades afectadas por tales proyectos tampoco habrían sido compensadas por los daños que estos han provocado. Una de las actividades productivas que habría afectado al pueblo Mapuche, según esta fuente, es la forestal. Esta se habría intensificado en las regiones del Bío Bío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos producto de una política de subsidio estatal a las plantaciones forestales que data de 1974 (DL 701), cuya prórroga por 20 años más hoy se debate el Congreso Nacional, sin consulta indígena. Los impactos de la industria forestal incluirían la usurpación de tierras de títulos de merced reconocidos al pueblo Mapuche, así como de tierras de ocupación tradicional. Otros impactos incluyen el secamiento de las aguas, el empobrecimiento de la población, y la migración de la población, todo lo cual ha generado una situación de alta conflictividad de la que las industrias forestales no se hacen cargo.⁶⁵³

Los conflictos sociales se referían ampliamente al reconocimiento y restitución de tierras de pueblos indígenas, particularmente de la comunidad mapuche, relacionado a plantaciones forestales en territorio en conflicto, lo que generaba una masiva protesta social y creaba tensiones con el Estado y los privados, tal como lo informara el Observatorio Ciudadano en 2015.⁶⁵⁴

En el marco de los conflictos se desencadenaban problemas relacionados tales como ocupaciones de terrenos, ataques a la propiedad, incendios y otros actos de protesta, con la consecuente respuesta de las fuerzas de orden y seguridad del Estado, que muchas veces ha sido calificada de excesivamente violenta, conforme lo señalara el Relator Especial de la ONU para la promoción y protección de los derechos humanos y libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo en 2013. Esta criminalización de la protesta daba como resultado la aplicación de la Ley Antiterrorista en el contexto de la protesta social del pueblo Mapuche en particular.⁶⁵⁵

Deforestación

Una de las críticas que se han hecho a las plantaciones forestales es que estas habrían producido serios daños (sustitución de bosque nativo por pino y eucalipto, agotamiento de los cursos de aguas, daños con pesticidas y disminución de la biodiversidad).

Por su parte el Observatorio Ciudadano informó en 2014 que el Estado había generado incentivos a la industria forestal sin regulaciones ambientales que permitieran medir y aminorar el impacto de la misma sobre los ecosistemas, las cuencas hidrográficas y los grupos humanos que vivían cerca de los predios forestales, tanto indígenas como campesinos.⁶⁵⁶

De acuerdo a esta misma fuente, los territorios ancestrales de comunidades mapuche en las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos se constituían en las zonas con mayor impacto de la industria forestal en Chile. Estas zonas tenían bosques con gran diversidad biológica, al que habían estado asociadas las formas de vida material y cultural de estas comunidades, los que sufrían devastación por la plantación de grandes extensiones de especies exóticas, según lo reportara un estudio de Observatorio Ciudadano y el Grupo International de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA) del año 2014. Asimismo, las plantaciones habían

impactado las comunidades mapuche respecto a la flora, fauna, calidad de tierras y cursos de aguas; dañando de esta forma la relación con la tierra que tiene este pueblo.⁶⁵⁷

CEPAL y la Alianza Territorial Mapuche notaron el año 2012 que en relación al impacto en la productividad del suelo, esta se veía particularmente afectada debido a la introducción de especies exóticas y los efectos que generaban actividades anexas a la actividad forestal, como eran la construcción de caminos y fumigaciones, entre otros.⁶⁵⁸

Los territorios ancestrales de comunidades mapuche en las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos se constituían en las zonas con mayor impacto de la industria forestal en Chile. Estas zonas tenían bosques con gran diversidad biológica, al que habían estado asociadas las formas de vida material y cultural de estas comunidades, bosques nativos que sufrían devastación por la plantación de grandes extensiones de especies exóticas, según lo reportara un estudio de Observatorio Ciudadano y el IWGIA del año 2014.⁶⁵⁹ Asimismo, las plantaciones habían impactado las comunidades mapuche respecto a la flora, fauna, calidad de tierras y cursos de aguas; dañando de esta forma la relación con la tierra que tiene este pueblo.⁶⁶⁰

Distribución de la tierra

Un estudio conjunto del IWGIA y Observatorio Ciudadano destacó en 2012 que tres grupos controlaban la mayoría de la industria forestal al año 2007, principalmente en las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.⁶⁶¹

Adquisición de tierra

Los pueblos indígenas han históricamente solicitado la restitución de sus tierras ancestrales de las que fueran despojados. Los pueblos indígenas del norte chileno reivindican en su mayoría tierras propiedad del Estado mientras que los mapuche en particular, localizados en el sur chileno, reivindican tierras que se encuentran en manos de privados, tal como lo informara un estudio de la Universidad Diego Portales de 2014.⁶⁶²

El diario *País Mapuche* señaló en 2013 que muchas de estas restituciones de tierra se referían a aquellas que estaban en manos de la industria forestal, las cuales fueron adquiridas históricamente mediante la venta en licitaciones públicas de tierras estatales con precios y condiciones favorables otorgadas por el Estado en detrimento de las comunidades indígenas ubicadas en esos territorios.⁶⁶³

Condiciones de empleo

El Observatorio Ciudadano informó en 2012 que entre el 25 y 30% de trabajadores forestales contaba con trabajo permanente, mientras que el 42% estaba adscrito a empresas subcontratistas.⁶⁶⁴

Salarios

El Observatorio Ciudadano informó en 2012 que el ingreso del 82% de los trabajadores forestales en particular, era inferior a la línea de pobreza.⁶⁶⁵

Casos

Agosto de 2013, Valdivia Capital. El Tribunal Civil de Valdivia falló en contra de la Celulosa Arauco por un caso de contaminación del Santuario de la Naturaleza Carlos Anwandter e impuso como compensación, entre otros puntos, la creación de un Centro de Investigación de Humedales.⁶⁶⁶

Minería

Contexto	
Contribución del sector al PIB (%)	9% (2015) ⁶⁶⁷
Contribución del sector al empleo (%)	9,5% (2015) ⁶⁶⁸
Productos más importantes	Cobre, Oro, Plata, Molibdeno. ⁶⁶⁹
Legislación relevante	Código de Minería Ley 18.097, Ley Orgánica Constitucional sobre Concesiones Mineras, 1982 Ley 20.026, Que establece un Impuesto Específico a la Actividad Minera, 2006 Ley 20.469, Introduce Modificaciones a la Tributación de la Actividad Minera, 2010 Decreto Ley 132, Reglamento de Seguridad Minera, 2011 Ley 20.551, Cierre de faenas e instalaciones mineras, 2012

Contexto país

En Chile existen grandes reservas de minerales, destacándose la producción de cobre y su subproducto, el molibdeno. Debido a esas características particulares, la minería se convierte en la principal actividad productiva del país. En Chile, la minería del cobre se encuentra compartida entre empresas privadas y empresas del Estado. La Corporación del Cobre, Codelco Chile, es una empresa estatal autónoma, la más grande del país en la minería del cobre y la principal productora de cobre del mundo. ⁶⁷⁰ La industria minera del cobre constituía más del 30% de la producción mundial y en Chile se concentraba el 30% de las reservas mundiales del metal, tal como señala el portal Nueva Minería y Energía en 2015. ⁶⁷¹

El sector minero contribuyó en 2015 con un 9% al PIB nacional y correspondió a un 53,2% del total de exportaciones. ⁶⁷² Por otra parte, la fuerza laboral directa de la gran minería ese año representaba al 9,5% de los trabajadores del país. ⁶⁷³

Agua

El sistema de manejo de aguas en Chile no protegía a grupos pequeños o vulnerables, incluidas las comunidades indígenas, ante los intereses de fuerzas poderosas como era la industria minera, según el Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas en 2014. ⁶⁷⁴

También Equal Times informó en 2014 que la concentración del aprovechamiento del agua se daba entre otras razones debido a la industria minera del norte. ⁶⁷⁵

El IWGIA informó en 2014 que la industria minera ponía en riesgo a las comunidades indígenas del norte del país (pueblos Aymara, Likan Antai, Quechua, Colla y Diaguita) y particularmente a sus actividades productivas.⁶⁷⁶ La minería causaba la destrucción irreparable de bofedales en zonas indígenas, utilizados para alimentar a llamas, alpacas y ovejas, obligando a miembros de la comunidad aymara a migrar hacia las ciudades, principalmente Arica. El abandono de territorios aymaras y atacameños se daba también por la apropiación de los derechos de agua existente por parte de empresas mineras en la zona norte como Arica, Iquique y Calama.⁶⁷⁷

El INDH indicó en 2013 que problemas de acceso al agua potable limitaban la agricultura y la producción de fuentes alimentarias en particular, y que este hecho se daba como consecuencia de los derechos de aprovechamiento limitado sobre el agua, concentrados en manos de empresas privadas. Se encontraban en una situación de vulnerabilidad particular los pequeños agricultores, campesinos, poblaciones indígenas y comunidades agrícolas. Dicha situación se daba de manera particular en la cuenca del río Loa, que proveía agua a comunidades indígenas de origen atacameño y quechua, y a las comunas de Ollagüe, Calama, María Elena y Tocopilla, tal como lo señalara el INDH. En esta zona el 93% de los derechos de aprovechamiento de aguas subterráneas estaba en manos de la gran minería.⁶⁷⁸

Conflicto social

El Atlas de Justicia Ambiental del año 2015 destacó la existencia de conflictos sociales debido a la explotación de recursos naturales en su gran mayoría en el sector de la minería, seguido de conflictos relacionados con derechos sobre el agua.⁶⁷⁹

Consentimiento libre, previo e informado

El Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial señaló en 2013 que debido a la falta de una reglamentación adecuada del Convenio 169 se han otorgado concesión de contratos para efectuar actividades de explotación que afectaron directamente el disfrute de derechos de los pueblos indígenas, contribuyendo a la generación de tensiones sociales.⁶⁸⁰

En el año 2014, Open Democracy hizo referencia a un estudio de la Universidad de Harvard el cual manifestaba que la falta de una adecuada reglamentación permitía que el sector privado tuviera gran discrecionalidad para interpretar la manera en la cual debían conducir las consultas, que en su mayoría eran insuficientes y presentaban vicios.⁶⁸¹

Según informes del año 2014 de la Fundación Bertelsmann y del IWGIA, la consulta previa era implementada de manera deficiente.⁶⁸² IWGIA mencionaba la falta de consulta en el caso particular de los proyectos mineros en la zona andina.⁶⁸³

Debido a esta falta de consulta adecuada propiciada por el Estado, los pueblos indígenas habían entablado diálogo directo o en muchos casos procesos judiciales y extrajudiciales, incluidas empresas mineras, que operaban en sus territorios. Los procesos judiciales en particular se iniciaban cuando existía oposición por parte de la comunidad indígena a que algún proyecto de inversión sea llevado en su territorio, o cuando empresas no tenían la voluntad de dialogar, tal como lo informara un estudio de la Universidad Diego Portales del año 2014.⁶⁸⁴ También se informó de casos de empresas que habían iniciado de manera unilateral diálogos con las comunidades locales, tal como lo manifestara Americas Quarterly en 2014.⁶⁸⁵

Distribución de la tierra

En el sector minero, de acuerdo al estudio de Rights and Resources Initiatives de 2013, de un total de alrededor de 25.500 ha de concesiones mineras, 24.200 se encontraban superpuestas con terrenos indígenas.⁶⁸⁶

Salud y seguridad ocupacional

Asimismo, entre los sectores que presentaban mayor cantidad de accidentes de trabajo, accidentes de trayecto y tasas de mortalidad relacionados a los mismos, en 2016 figuraba la minería y este sector presentaba tasas de ausentismo mayores al promedio.⁶⁸⁷

Trabajo forzado

La Organización Internacional del Trabajo (2008) ha señalado que la minería es uno de los sectores económicos en los que se reportan con mayor frecuencia casos de trata de personas a nivel mundial⁶⁸⁸.

Peores formas de trabajo infantil

El año 2015 el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales manifestó su preocupación por el número significativo de niños y niñas que realizaba trabajo infantil, y especialmente aquellos que se encuentran ocupados en trabajos peligrosos, particularmente en la minería.⁶⁸⁹

Casos

2015, Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). La comuna de La Higuera, a 26,4 km de Punta de Choros, se encontraría en riesgo medioambiental producto del proyecto minero Dominga, el cual contempla la extracción de hierro (cerca de 12 millones de toneladas de concentrado fino anuales) con subproducto de cobre, además de la construcción de un terminal de embarque en el sector de Totoralillo Norte. Este proyecto –de una inversión estimada de 2.500 millones de dólares– se ingresó en septiembre de 2013 al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA) para su calificación. De acuerdo a agrupaciones de defensa del medio ambiente, el proyecto impactará el fondo marino, la calidad del aire, así como afectará la reserva de agua dulce que hay en la zona, y además se producirá un impacto social al llegar miles de trabajadores a un pequeño sector.⁶⁹⁰

Marzo de 2015, Cooperativa. Empresarios mineros fueron condenados a 817 días de prisión por la muerte de dos trabajadores en Andacollo al ser declarados culpables de la muerte debido a la provisión de explosivos sin las respectivas medidas de seguridad.⁶⁹¹

2015, Conflictos Mineros. La Corte Suprema de Justicia condenó a la empresa minera Los Pelambres del grupo Luksic a restituir el cauce natural de las aguas del estero El Pupío, que fueran intervenidas por el tranque de relaves El Mauro, debido a la afectación a la salud de los miembros de la comunidad y a sus actividades productivas tradicionales.⁶⁹²

Febrero de 2015, Conflictos Mineros. Antofagasta registraba una crítica situación de salud pública que afectaría a miles de personas debido a la alta contaminación producto de metales pesados en el ambiente.

Se registraron altos niveles de arsénico y plomo en la sangre de 143 niños y niñas que asistían a jardines de infantes en las cercanías del Puerto de Antofagasta y dos galpones de acopio de cobre.⁶⁹³

2014, *Atlas de Justicia Ambiental*. Un alto nivel de conflictividad fue registrado en relación al proyecto minero Los Pumas en la provincia de Parinacota debido a sus impactos ambientales, socioeconómicos y a la salud de los habitantes de la zona. Miembros de las comunidades locales, incluidos poblaciones indígenas y pequeños agricultores realizaron varias protestas, movilizaciones masivas, etc., lo cual resultó en violencia y arrestos por parte de miembros de la fuerza pública.⁶⁹⁴

2014, *Grupo de Trabajo Internacional sobre Asuntos Indígenas*. La Corte Suprema de Justicia invalidó la autorización ambiental para el proyecto minero El Morro de Goldcorp en la Región de Atacama debido a que consideró que la comunidad agrícola Los Huascos Altinos, una comunidad agrícola con miembros de comunidades indígenas, no fue reconocida como población indígena y en consecuencia, el proceso de consulta no fue aplicado. A partir de esta decisión, la empresa posteriormente llevó a cabo un proceso de consulta con la comunidad por lo cual la Comisión de Evaluación de la Región de Atacama consideró el proyecto como favorable.⁶⁹⁵

Junio, 2014, *Diario Constitucional*. La Corte Suprema ratificó un fallo que ordena a empresas navieras reparar el daño ambiental provocado por el derrame de hidrocarburos desde la motonave *Liquid Challenge*, en Antofagasta.⁶⁹⁶

2013, *Diario UChile, CIDH*. Se informó del conflicto entre la empresa Barrick Gold, a través de su proyecto Pascua Lama en el valle del Huasco (Región de Atacama) con miembros de la comunidad local debido a la destrucción de glaciares que abastecen de agua a dicho valle. Las comunidades afectadas presentaron una demanda ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que fue declarada admisible en la primera etapa, en razón de que “[l]a ejecución del proyecto en el centro del territorio ancestral afectaría el ejercicio de sus actividades económicas tradicionales, alteraría sus costumbres y formas de vida, generaría daños ambientales en su hábitat y se les privaría de recursos naturales esenciales para garantizar sus derechos económicos, sociales y culturales (...) [y los] colocaría en situación de vulnerabilidad alimenticia y económica y, consecuentemente, amenazaría su supervivencia e integridad territorial y cultural, al poner en riesgo la totalidad del ecosistema que sustenta tales espacios territoriales”.⁶⁹⁷ En 2013, la Corte Suprema de Justicia chilena confirmó la decisión de la Corte de Apelaciones de Copiapó por la cual suspende las faenas de la minera Pascua Lama, estableciendo una serie de requisitos para la reanudación de sus actividades relacionados a medidas de protección del recurso hídrico y un Plan de Monitoreo establecido en la Resolución de Calificación Ambiental.⁶⁹⁸

Otros sectores

Construcción

Condiciones de empleo y remuneraciones

A nivel de industria, de acuerdo a la ENCLA 2014, entre las distintas ramas de actividad económica, la proporción de contratos indefinidos varía de 39,7% (construcción) a 93,8% (intermediación financiera). Así, se señala que en el caso de la construcción, es esperable la gran importancia que allí tienen los contratos temporales, específicamente los contratos por obra o faena utilizados ampliamente en proyectos con etapas de edificación y/o urbanización.⁶⁹⁹

En el sector de la construcción, la Cámara de la Construcción concluyó en 2013 que en esa época existían en el país 951 mil trabajadores dependientes sin contrato escrito, cuestión que los dejaba en situación de desprotección social y de salud y seguridad laboral.⁷⁰⁰

Asimismo, en relación a la igualdad de trato en materia de remuneraciones, un estudio realizado por la Cámara Chilena de la Construcción arrojó que los trabajadores chilenos ganan, en promedio, 7,5% más que sus pares inmigrantes en este sector.

Peores formas de trabajo Infantil

El Informe sobre Magnitud y Características del Trabajo Infantil en Chile del año 2013, al analizar los resultados de la encuesta EANNA 2012, destacó que del total de niños y niñas involucrados en trabajo infantil, la gran mayoría realizaba trabajo peligroso, y un total de 19 mil niños trabajaba en el sector de la construcción.⁷⁰¹

La Dirección del Trabajo, entre enero y agosto de 2013, cursó sanciones en 808 casos por un total de más de 960 millones de pesos (aprox. 1 millón 600 mil dólares). La mayoría de las violaciones se verificaron en el sector de la construcción.⁷⁰²

Salud y seguridad ocupacional

La Cámara de la Construcción concluyó en 2013 que en esa época existían en el país 951 mil trabajadores dependientes sin contrato escrito, cuestión que los dejaba en situación de desprotección social y de salud y seguridad laboral.⁷⁰³

Conforme a datos oficiales, entre los sectores con mayores niveles de trabajadores que no cotizaban estaba el de la construcción.⁷⁰⁴ Asimismo, entre los sectores que presentaban mayor cantidad de accidentes de trabajo y accidentes de trayecto en 2016 figuraba la construcción y que dicho sector presentaba tasas de ausentismo mayores al promedio.⁷⁰⁵

Trabajo forzado

La Organización Internacional del Trabajo (2008) ha señalado que la construcción es uno de los sectores económicos en los que se reportan con mayor frecuencia casos de trata de personas a nivel mundial.⁷⁰⁶

Energía

Agua

Equal Times informó en 2014 que la concentración del aprovechamiento del agua se daba en algunos proyectos hidroeléctricos en el sur.⁷⁰⁷

Alimentos y medios de vida

Los proyectos hidroeléctricos también eran susceptibles de afectar negativamente los modos de vida de los pueblos indígenas, incluidos la inundación de sitios de enorme valor cultural, así como sus actividades productivas, conforme lo notara el IWGIA en 2014.⁷⁰⁸

Conflicto social

Los conflictos sociales se referían ampliamente al reconocimiento y restitución de tierras de pueblos indígenas, particularmente de la comunidad mapuche, relacionado entre otros con proyectos hidroeléctricos, lo que generó una masiva protesta social y creaba tensiones con el Estado y los privados, tal como lo informara el Observatorio Ciudadano en 2015.⁷⁰⁹

Consentimiento libre, previo e informado

Según informes del año 2014 de la Fundación Bertelsmann y del IWGIA, la consulta previa se ha implementado de manera deficiente.⁷¹⁰ El Observatorio Ciudadano informó en 2015 que proyectos hidroeléctricos, ya sea por empresas nacionales o extranjeras, eran aprobados sin el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades mapuche afectadas.⁷¹¹

Contaminación del aire

Conforme al INDH en el año 2012, en las centrales de producción de energía, los problemas de contaminación ambiental surgían principalmente de las emanaciones de las termoeléctricas, sobre todo las que ocupaban carbón o petcoke (petróleo refinado y carbón) como combustible, las que generaban problemas a la salud de las personas y afectaban las actividades económicas que se desarrollan en la zona (como pesca artesanal, agricultura y turismo).⁷¹²

Las zonas de Ventanas, Huasco, Coronel y Tocopilla en particular han sido denominadas como “zonas de sacrificio” por la ONG Oceana por tratarse de lugares altamente industrializados y saturados entre otras, de plantas termoeléctricas a carbón, acarreando una contaminación muy superior al de otras zonas costeras, y constituyendo casos emblemáticos de contaminación ambiental con graves consecuencias en la salud de la población. Todas estas localidades presentan graves problemas en la calidad del aire producto de la actividad de termoeléctricas en sus alrededores.⁷¹³

Perfiles Regionales

El territorio nacional se divide administrativamente en 15 Regiones, de cada una de ellas se muestra a continuación un perfil que da cuenta de aquellas características propias de cada región que se considera resultan de interés en lo que respecta a Derechos Humanos y Empresas: cifras acerca de la población regional total, migrante e indígena en cada región y el desglose de la población entre hombres y mujeres, de acuerdo al Censo 2017, el último efectuado en el país.⁷¹⁴ Los aportes regionales nominales al Producto Interno Bruto (PIB) y el porcentaje de desempleo regional, ambas cifras correspondientes al año 2017 según la información oficial del Banco Central.⁷¹⁵ Los porcentajes de pobreza, pobreza extrema y pobreza multidimensional de acuerdo a la última Encuesta Casen 2017.⁷¹⁶ Y por último la identificación de ciertas cuestiones a nivel socioambiental que pudiesen resultar de especial importancia para cada región en particular, según datos publicados por el INDH en el Mapa de Conflictos Socioambientales, año 2018.

Región de Arica y Parinacota, capital regional Arica

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	226.068	100 %
N° de mujeres	113.487	50,2%
N° de hombres	112.581	49,8%
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	81.384	36%
N° de personas migrantes	18.085	8%

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	1.404
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	5,8 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	21,8%
Pobreza	8,4%
Pobreza extrema	2,4%

La Región de Arica y Parinacota no está declarada zona de conflicto, sin embargo, de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH del año 2018 mantiene 2 conflictos activos y 4 latentes. En relación a esta temática, el Ministerio del Medio Ambiente informó ya en el año 2011 que particularmente en la Región de Arica y Parinacota, la oferta de agua era menor a la demanda de extracción de este recurso.⁷¹⁷

Región de Tarapacá, capital regional Iquique

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	330.558	100 %
N° de mujeres	162.765	49,2 %
N° de hombres	167.793	50,8 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	82.640	25 %
N° de personas migrantes	46.278.	14 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	4.125
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	7,375 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	24,9 %
Pobreza	6,4 %
Pobreza extrema	1,7 %

La Región de Tarapacá no está declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo, de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH, actualmente es una Región que presenta 3 conflictos latentes y 7 activos.

Región de Antofagasta, capital regional Antofagasta

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	607.534	100 %
N° de mujeres	292.520	48,1 %
N° de hombres	315.014	51,9 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	85.055	14 %
N° de personas migrantes	66.829	11 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	16.668
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	8,55 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	16,4 %
Pobreza	5,1 %
Pobreza extrema	1,6 %

La Región de Antofagasta ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, específicamente Zona de Sacrificio, manteniendo de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales, 8 conflictos activos.

Región de Atacama, capital regional Copiapó

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	286.168	100 %
N° de mujeres	141.748	49,5 %
N° de hombres	144.420	50,5 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	57.234	20 %
N° de personas migrantes	8.585	3%

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	3.932
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	7,3 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	23,2 %
Pobreza	7,9 %
Pobreza extrema	2,6 %

La Región de Atacama ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, específicamente Zona de Escasez Hídrica y Zona Saturada, manteniendo de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH, 8 conflictos activos y 2 latentes.

Región de Coquimbo, capital regional La Serena

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	757.586	100 %
N° de mujeres	388.812	51,3 %
N° de hombres	368.774	48,7 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	68.183	9 %
N° de personas migrantes	15.152	2 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	5.007
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	7,575 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	22,6 %
Pobreza	11,9 %
Pobreza extrema	3 %

La Región de Coquimbo ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, específicamente Zona de Escasez Hídrica, manteniendo de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH, 4 conflictos activos y 5 latentes.

Zona Norte del país

El año 2013 se llevó a cabo por primera vez una Encuesta de Caracterización de Afrodescendientes en la Región de Arica y Parinacota, donde se concentraba esta población (especialmente en el valle de Azapa). Los resultados indicaron que en la región había 8.415 afrodescendientes, lo que correspondía a un 4,7% de la población de Arica y Parinacota.⁷¹⁸

Datos oficiales señalaron que un 10% de chilenos de zonas rurales vivían en condiciones de pobreza en 2011. Entre las regiones con mayor proporción de pobreza se incluían Arica y Parinacota.⁷¹⁹ Varias de esas regiones contaban con una gran proporción de comunidades indígenas.⁷²⁰ En promedio, los habitantes de zonas rurales tenían ocho años de escolaridad, comparado a 10,8 en zonas urbanas. De la misma manera, se observaban diferencias en cuanto a la calidad de la educación.⁷²¹

El IWGIA informó en 2014 que la industria minera ponía en riesgo a las comunidades indígenas del norte del país (pueblos Aymara, Likan Antai, Quechua, Colla y Diaguita) y particularmente a sus actividades productivas.⁷²² La minería causaba la destrucción irreparable de bofedales en zonas indígenas, utilizados para alimenta llamas, alpacas y ovejas, obligando a miembros de la comunidad aymara a migrar hacia las ciudades, principalmente Arica. El abandono de territorios aymaras y atacameños se daba también por la apropiación de los derechos de agua existente por parte de empresas mineras en la zona norte como Arica, Iquique y Calama.⁷²³

Región de Valparaíso, capital regional Valparaíso

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	1.815.902	100 %
N° de mujeres	935.687	51,5 %
N° de hombres	880.215	48,5 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	127.113	7 %
N° de personas migrantes	36.318	2 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	15.360
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	7,25 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	19 %
Pobreza	7,1 %
Pobreza extrema	1,6 %

La Región de Valparaíso ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, específicamente Zona de Escasez Hídrica y Zona Saturada, manteniendo de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH. 14 conflictos activos y 3 latentes.

Región Metropolitana, capital regional Santiago

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	7.112.808	100 %
N° de mujeres	3.650.541	51,3 %
N° de hombres	3.462.267	48,7 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	711.281	10 %
N° de personas migrantes	497.897	7 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	74.547
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	6,75 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	20 %
Pobreza	5,4 %
Pobreza extrema	1,5 %

La Región Metropolitana ha sido declarada como zona de conflicto socioambiental, específicamente Zona de Escasez Hídrica, manteniendo de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH, 2 conflictos activos y 3 latentes. El Banco Mundial destacó en el 2011 el progreso en el mejoramiento de la calidad del aire en los sectores urbanos, pero subrayó que existían desafíos relacionados con la salud y contaminación del aire, especialmente en la Región Metropolitana.⁷²⁴ Conforme al diario *Perú 21* en el año 2014, Santiago era la segunda ciudad con mayor contaminación del aire en Latinoamérica, seguida de la Ciudad de México, y con constantes alertas ambientales durante los últimos años.⁷²⁵ Entre las fuentes de mayor contaminación del aire figuraba la presencia de centrales termoeléctricas, según el Ministerio del Medio Ambiente en 2011.⁷²⁶

Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, capital regional Rancagua

Según Censo 2017	<i>En cifras</i>	<i>En porcentajes</i>
N° de Población Total	914.555	100%
N° de mujeres	460.845	50,4 %
N° de hombres	453.710	49,6 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	54.873	6 %
N° de personas migrantes	9.146	1 %

Según el Banco Central	<i>Cifras expresadas en miles de millones de pesos</i>
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	8.095
	<i>Como promedio de datos trimestrales</i>
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	6,35 %

Según CASEN 2017	<i>Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional</i>
Pobreza multidimensional	18,5 %
Pobreza	10,1 %
Pobreza extrema	2,2 %

La Región del Libertador General Bernardo O'Higgins no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 3 conflictos socioambientales latentes.

Región del Maule, capital regional Talca

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	1.044.950	100 %
N° de mujeres	533.326	51,0 %
N° de hombres	511.624	49,0 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	52.248	5 %
N° de personas migrantes	10.450	1 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	5.786
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	5,3 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	22,5 %
Pobreza	12,7 %
Pobreza extrema	3 %

La Región del Maule no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 2 conflictos socioambientales latentes.

Región del Biobío, capital regional Concepción

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	2.037.414	100 %
N° de mujeres	1.054.097	51,7 %
N° de hombres	983.317	48,3 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	203.741	10 %
N° de personas migrantes	20.374	1 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	13.416
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	7,35 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	17,4 %
Pobreza	12,3 %
Pobreza extrema	3,7 %

La Región del Biobío no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 5 conflictos socioambientales activos.

Región de La Araucanía, capital regional Temuco

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	957.224	100 %
N° de mujeres	492.093	51,4 %
N° de hombres	465.131	48,6 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	325.456	34 %
N° de personas migrantes	9.572	1 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	4.634
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	7,875 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	28,5 %
Pobreza	17,2 %
Pobreza extrema	4,6 %

La Región de La Araucanía no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 2 conflictos socioambientales activos y 3 latentes.

Región de Los Ríos, capital regional Valdivia

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	384.837	100 %
N° de mujeres	195.990	50,9 %
N° de hombres	188.847	49,1 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	100.058	26 %
N° de personas migrantes	3.848	1 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	2.395
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	4,6 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	22,2 %
Pobreza	12,1 %
Pobreza extrema	3,3 %

La Región de Los Ríos no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 6 conflictos socioambientales activos.

Región de Los Lagos, capital regional Puerto Montt

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	828.708	100 %
N° de mujeres	419.308	50,6 %
N° de hombres	409.400	49,4 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	232.038	28 %
N° de personas migrantes	8.287	1 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	5.831
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	3.6 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	25,5 %
Pobreza	11,7 %
Pobreza extrema	3,4 %

La Región de Los Lagos no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 7 conflictos socioambientales activos y 4 latentes.

Zona Sur del país

En relación a los conflictos sociales existentes, en esta zona del territorio nacional, es menester mencionar que están referidos ampliamente al reconocimiento y restitución de tierras de pueblos indígenas, particularmente de la comunidad mapuche, relacionado a plantaciones forestales en territorio en conflicto, lo que genera una masiva protesta social y crea tensiones con el Estado y los entes privados, tal como lo informara el Observatorio Ciudadano en el año 2015, y con proyectos hidroeléctricos y de salmonicultura que amenazan territorio mapuche, y por consiguiente, hacen parte también del conflicto.⁷²⁷

En el marco de estos conflictos persisten ocupaciones de terrenos, ataques a la propiedad privada, incendios y otros actos de protesta, con la consecuente respuesta de las fuerzas de orden y seguridad del Estado que muchas veces ha sido calificada de excesivamente violenta, conforme lo señalara el Relator Especial de la ONU para la promoción y protección de los derechos humanos y libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo en 2013. Esta criminalización de la protesta ha dado como resultado la aplicación de la Ley Antiterrorista en el contexto de la protesta social del pueblo Mapuche en particular.⁷²⁸ Según la asociación gremial Corporación Chilena de la Madera (CORMA), en 2015 la Región del Biobío concentraba la mayor cantidad de hectáreas plantadas, con 594.163 hectárea de pino radiata (40,4% de las plantaciones de esta especie), seguida por la del Maule, con 408.772 ha (27,8%) y La Araucanía con 267.028 ha (18,2%).⁷²⁹

Entre los impactos de la actividad forestal se destacaron la disminución en la productividad de los suelos por la erosión que generan las prácticas forestales, modificación de los caudales y calidad del agua, en particular en la zona centro sur de las grandes superficies de plantaciones forestales, y el aumento en el transporte de sedimentos desde el suelo a los cursos del agua, tal como lo informara la *Iniciativa Agua que has de Beber* en el año 2014.⁷³⁰ CEPAL y la Alianza Territorial Mapuche notaron en el año 2012 que en relación al impacto en la productividad del suelo la misma se veía mermada particularmente debido a la introducción de especies exóticas y los efectos que generaban actividades anexas a la actividad forestal, como eran la construcción de caminos y fumigaciones, entre otros.⁷³¹

Los territorios ancestrales de comunidades mapuche en las regiones del Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos se constituyen en las zonas con mayor impacto de la industria forestal en Chile. Estas zonas que poseen bosques con gran diversidad biológica, al que han estado asociadas las formas de vida material y cultural de estas comunidades indígenas, sufren la devastación por la plantación de grandes extensiones de especies exóticas, según lo reportara un estudio del Observatorio Ciudadano y el Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA) del año 2014. Asimismo, las plantaciones han impactado las comunidades mapuche respecto de su flora, fauna, calidad de las tierras y cursos de las aguas; dañando de esta forma la relación que este pueblo tiene con la tierra.⁷³² El Observatorio Ciudadano indicaba en el 2015 que muchas de las empresas que operaban en territorio ancestral mapuche no compartían los beneficios que generaban con las comunidades que allí habitaban dado los altos niveles de pobreza e indigencia de las que sufrían dichos pueblos, particularmente en La Araucanía.⁷³³

Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, capital regional Coyhaique

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	103.158	100 %
N° de mujeres	49.511	48,0 %
N° de hombres	53.647	52,0 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	29.916	29 %
N° de personas migrantes	2.063	2 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	1.128
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	3,2 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	19 %
Pobreza	4,6 %
Pobreza extrema	1,1 %

La Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 3 conflictos socioambientales activos.

Región de Magallanes y Antártica Chilena, capital regional Punta Arenas

Según Censo 2017	En cifras	En porcentajes
N° de Población Total	166.533	100 %
N° de mujeres	100.897	60,6 %
N° de hombres	65.636	39,4 %
N° de personas que se consideran pertenecientes a un Pueblo Originario o Indígena	38.303	23 %
N° de personas migrantes	4.996	3 %

Según el Banco Central	Cifras expresadas en miles de millones de pesos
Producto Interno Bruto (PIB) Regional Nominal, año 2017	1.845
	Como promedio de datos trimestrales
Porcentaje de desempleo a nivel regional, año 2017	2,975 %

Según CASEN 2017	Cifras en porcentajes en relación al total de la población regional
Pobreza multidimensional	10,8 %
Pobreza	2,1 %
Pobreza extrema	0,7 %

La Región de Magallanes y Antártica Chilena no ha sido declarada zona de conflicto socioambiental, sin embargo y de acuerdo al Mapa de Conflictos Socioambientales del INDH mantiene actualmente 2 conflictos socioambientales activos y 1 latente.

Notas

¹ Informe del Representante Especial «proteger, respetar y remediar»: un Marco para las empresas y los Derechos Humanos, A/HRC/8/5, de 7 de abril de 2008 en <http://www.reports-andmaterials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>. 31 Resolución del Consejo de Derechos Humanos, A/HRC/8/7.

² Pacto Global, 2018. Acerca de Pacto Global. Información disponible en: <https://www.pactoglobal.cl/acerca-de-pacto-global/que-es-pacto-global/> (visto 25 abril 2018)

³ Naciones Unidas, 2015. Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible. Información disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>

⁴ Asamblea General OEA, 2014. AG/RES. 2840 (XLIV-O/14). Resolución “Promoción Y Protección De Los Derechos Humanos En El Ámbito Empresarial”. Información disponible en: https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2840_XLIV-O-14.pdf (visto 25 abril 2018); Asamblea General OEA, 2016. AG/RES. 2887 (XLVI-O/16) Resolución omnibus “Promoción y protección de derechos humanos”, Información disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ag-res_2887_xlvi-o-16.pdf (visto 25 abril 2018)

⁵ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observaciones Finales, Chile, 2015. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/CHL/CO/4&Lang=Sp (visto 25 abril 2018).

⁶ Comité de Derechos del Niños, Observaciones Finales, Chile, 2015. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC/C/CHL/CO/4-5&Lang=Sp (visto 25 abril 2018).

⁷ Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales, 2016. Estudio de Línea Base sobre la situación de los derechos humanos y empresas en Chile. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/quienes-somos?layout=edit&id=157> (visto 24 abril 2018)

⁸ Programa de Gobierno Sebastián Piñera, 2018-2022. Disponible en: <http://programa.sebastianpinera.cl/> (visto 24 abril 2018).

⁹ Subsecretaría de Derechos Humanos, 2017. Plan Nacional de Derechos Humanos. Disponible en: <http://planderechoshumanos.gob.cl/plan-nacional-de-derechos-humanos> (visto 24 abril 2018)

¹⁰ Disponible en la página web del INDH www.indh.cl.

¹¹ Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf (visto 25 abril 2018)

¹² Gobierno de Chile. Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile. Disponible en: https://minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20171109/asocfile/20171109170236/plan_de_accion_nacional_de_dhh_y_empresas.pdf (visto 25 abril 2018)

¹³ Datos Censo 2017, información disponible en: www.censo2017.cl (revisado el 20 de agosto de 2018).

Datos Censo 2017, información disponible en: www.censo.2017.cl (revisado el de agosto de 2018).

¹⁵ Encuesta de Caracterización de la Población Afrodescendiente de la Región de Arica y Parinacota 2013. Información disponible en: <http://www.ine.cl/estadisticas/sociales/etnias> (visto 14 de abril 2018)

¹⁶ Constitución Política de la República, Art. 4°. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).

¹⁷ Freedom House, Freedom in the World. Información disponible en: <http://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2013/chile#.U5cDfSjhq8w> (visto 3 febrero 2016).

¹⁸ Constitución Política de la República, artículos 24 y 25. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).

¹⁹ Constitución Política de la República, Art. 46. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).

²⁰ Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, artículos 179 y 180. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30082> (visto 3 febrero 2016).

²¹ Para mayor información consultar la página web del Congreso Nacional www.bcn.cl

²² Tribunal Calificador de Elecciones 2017. Disponible en: <http://www.tribunalcalificador.cl/resultados-electorales/> (visto 14 abril 2018).

²³ SERVEL, Información actualizada al 13 enero 2016, disponible en: <http://www.servel.cl/partidos-constituidos/> (visto 3 febrero 2016).

²⁴ Información disponible en: <http://www.frente-amplio.cl/> (visto 14 de abril de 2018)

²⁵ Freedom House, Freedom in the World. Información disponible en: <http://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2013/chile#.U5cDfSjhq8w> (visto 3 febrero 2016).

²⁶ Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Informe de la Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación (Informe Rettig), 1991. Disponible en: http://www.ddhh.gov.cl/ddhh_rettig.html (visto 3 febrero 2016).

²⁷ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Comisión Nacional sobre Prisión Política y Tortura (Informe Valech), 2003. Disponible en: <http://www.indh.cl/informacion-comision-valech> (visto 3 febrero 2016).

²⁸ Freedom House, Freedom in the World. Información disponible en: <http://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2013/chile#.U5cDfSjhq8w> (visto 3 febrero 2016).

²⁹ Freedom House, Freedom in the World. Información disponible en: <http://www.freedomhouse.org/report/freedom-world/2013/chile#.U5cDfSjhq8w> (visto 3 febrero 2016).

³⁰ Carrasco, Sergio, La Evolución Político-Constitucional de Chile, Revista Estudios Constitucionales, Año 6, N° 2, 2008, pp. 301-324, p. 306-309. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002008000100010&script=sci_arttext (visto 3 febrero 2016).

³¹ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Diagnóstico sobre la participación electoral en Chile. Disponible en: http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/democratic_governance/diagnostico-sobre-la-participacion-electoral-en-chile.html (visto 16 de abril 2018)

³² Informe Encuesta CEP 2016. Disponible en: https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20170627/asocfile/20170627093424/informe_encuesta_cep2016_malestar_en_chile_1.pdf

-
- ³³ Aninat, Isabel y González, Ricardo, 2016. ¿Existe una crisis institucional en el Chile actual? Disponible en: https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20161007/asocfile/20161007155235/pder440_ianinat_rgonzalez.pdf (visto 22 abril 2018)
- ³⁴ PNUD, 2016. PNUD presenta IV Encuesta Auditoría a la Democracia. Información disponible en: <http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/presscenter/pressreleases/2016/09/09/pnud-presenta-iv-encuesta-auditor-a-a-la-democracia.html> (visto 25 abril 2018)
- ³⁵ OECD, Members and Partners, 2015. Información disponible en: <http://www.oecd.org/about/membersandpartners/> (visto 4 febrero 2016).
- ³⁶ Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Corporación Financiera Internacional, Estrategia de Alianza con el país, República de Chile, 2011-2016, p. 1. Disponible en: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2011/07/15/000356161_20110715035937/Rendered/PDF/579890SPANISH00ChileOEAP00201102016.pdf (visto 3 febrero 2016).
- ³⁷ Banco Mundial, Chile Panorama General. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview> 20 (visto 17 abril 2018)
- ³⁸ Banco Mundial, Overview, 2016. Disponible en: <http://www.worldbank.org/en/country/chile/overview#1> (visto 15 mayo 2016)
- ³⁹ OECD Data, 2018. Información disponible en : <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm> (visto 22 abril 2018)
- ⁴⁰ Banco Mundial, Chile Panorama General, 2018. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview> (visto 17 abril 2018)
- ⁴¹ OECD, Estudios económicos de la OCDE, CHILE. Resumen Ejecutivo, 2018. Información disponible en: <http://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf> (visto 18 abril 2018).
- ⁴² Banco Mundial, Chile Panorama General, 2015. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview> (visto 4 febrero 2016).
- ⁴³ Banco Mundial, Chile Panorama General, 2018. Disponible en: <http://www.bancomundial.org/es/country/chile/overview#3> (visto 17 abril 2018)
- ⁴⁴ OECD, Estudios económicos de la OCDE, CHILE. Resumen Ejecutivo, 2018. Información disponible en: <http://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf> <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-chile.htm> (visto 18 abril 2018).
- ⁴⁵ Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Desarrollo humano para todos. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf (visto 17 de abril de 2018)
- ⁴⁶ United Nations Development Programme, Human Development Report, Work for human development, Briefing note for countries on the 2015 Human Development Report, p. 3-4. Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/CHL> (visto 4 febrero 2016).
- ⁴⁷ United Nations Development Programme, Human Development Report, Work for human development, Briefing note for countries on the 2016 Human Development Report, p. 4-5. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/CHL.pdf (visto 18 abril 2018).

⁴⁸ Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2013. Una Medición de la Pobreza Moderna y Transparente para Chile, 2015. Disponible en: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/resultados-encuesta-casen-2013/> (visto 4 febrero 2016).

⁴⁹ Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2015. Ampliando la mirada sobre la pobreza y la desigualdad, 2016. Disponible en http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Situacion_Pobreza.pdf (visitado última vez 18 abril 2018).

⁵⁰ PNUD, 2017. Desiguales: Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Disponible en: <https://www.desiguales.org/> (visto 20 abril 2018)

⁵¹ Información disponible en: https://www.servei.cl/wp-content/uploads/2018/08/Fecha_de_Constitucion_de_Partidos_Politicos_por_Region_13_08_2018.pdf (visto el 21 de agosto de 2018)

⁵² Las tablas muestran el estado de ratificaciones y firmas por Chile hasta el 16 noviembre 2016.

⁵³ Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones de Colombia, sin fecha. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

⁵⁴ ONUSIDA, 2016. Disponible en: <http://www.unaids.org/es/regionscountries/countries/chile> (visto 20 abril 2018).

⁵⁵ ONUSIDA, 2016. Disponible en: <http://www.unaids.org/en/regionscountries/latinamerica> (visto 20 abril 2018).

⁵⁶ Instituto Nacional de Estadísticas, “Enfoque estadístico. Género y Empleo”, 2017, p. 2. Disponible en: <http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf> (visto 21 abril 2018).

⁵⁷ CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2017. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43239> (visto 20 abril 2018)

⁵⁸ Instituto Nacional de Estadísticas, 2015. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales.php (visto 5 febrero 2016).

⁵⁹ Elaboración propia Instituto Nacional de Derechos Humanos, a partir de datos procesados obtenidos desde la Base de Datos Estadísticos del Banco Central. Información disponible en: <https://si3.bcentral.cl/Siete/secure/cuadros/arboles.aspx> (visto el 21 de agosto de 2018).

Datos Censo 2017, información disponible en: www.censo.2017.cl (revisado el 21 de agosto de 2018).

⁶¹ Departamento de Extranjería y Migración. Reportes Migratorios. Población Migrante en Chile, 2017. Disponible en: http://www.extranjeria.gob.cl/media/2017/09/RM_PoblacionMigranteChile.pdf (visto 25 abril de 2018)

⁶² Servicio Nacional de la Discapacidad. Segundo Estudio Nacional de Discapacidad, 2016. Información disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf (visto 4 abril 2018).

⁶³ Código del Trabajo, Art. 195 y 197 bis. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016); DFL 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Art. 5° y 25. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=4252> (visto 8 febrero 2016); Subsecretaría de Salud Pública, Departamento Coordinación Nacional de las COMPIN, Diferencias entre Licencia Médica Postnatal, Parental e Hijo menor de un año, 2015. Disponible en:

<http://www.contraloria.cl/NewPortal2/portal2/ShowProperty/BEA+Repository/Merged/2015/Archivos/0110> (visto 8 febrero 2016).

⁶⁴ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 2. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 8 febrero 2016).

⁶⁵ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 16. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 8 febrero 2016).

⁶⁶ Código del Trabajo, Art. 2°. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016).

⁶⁷ Ley 20.609, Establece Medidas Contra la Discriminación. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092> (visto 8 febrero 2016).

⁶⁸ Comité contra la Eliminación de la Discriminación Racial, Observaciones finales sobre los informes periódicos 19° a 21° de Chile, aprobadas por el Comité en su 83° período de sesiones (12 a 30 agosto 2013), CERD/C/CHL/CO/19-21, p. 2-3. Disponible en:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CERD/C/CHL/CO/19-21&Lang=En (visto 8 febrero 2016).

⁶⁹ Ministerio Secretaría General de Gobierno, Primera Encuesta Ciudadana sobre la Discriminación en Chile, 2013. Disponible en:

<http://www.slideshare.net/segegobchile/resultado-primera-consulta-ciudadana-sobre-la-discriminacin-en-chile> (visto 8 febrero 2016).

⁷⁰ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Final de Resultados. III Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2015, p. 86. Disponible en: <http://www.indh.cl/encuesta-nacional-de-derechos-humanos-2015-3> (visto 08 febrero 2016).

⁷¹ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014, p. 125. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto el 21 de agosto de 2018)

⁷² Instituto Nacional de Estadísticas, “1ª Encuesta de Caracterización de la Población Afrodescendiente. Región de Arica y Parinacota”, 2014:

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/etnias/pdf/informe_de_resultados_encuesta_de_caracterizacion_de_la_poblacion_afrodescendiente_de_la_region_de_arica_y_parinacota_2013.pdf (visto 8 febrero 2016).

⁷³ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Final de Resultados. III Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2015, p. 86. Disponible en: <http://www.indh.cl/encuesta-nacional-de-derechos-humanos-2015-3> (visto 8 febrero 2016).

⁷⁴ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014, p. 132. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).

⁷⁵ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014, p. 133. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).

⁷⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Minuta de Empleo Nacional, 2014. Disponible en:

<http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2015/01/Minuta-de-Empleo-OND-2014.pdf> (visto 9 febrero 2016).

⁷⁷ Caldera Sánchez, Aída, “Policies for Making the Chilean Labour Market More Inclusive”, OECD Economics Department Working Papers, No. 1117, OECD Publishing, 2014, pp. 9,10. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5jz2r9j3f0r6-en> (visto el 21 de agosto de 2018).

⁷⁸ Instituto Nacional de la Juventud, Serie de Estudios INJUV, Jóvenes y Equidad de Género, Volumen 10, 2015, p. 59. Disponible en: <http://www.injuv.gob.cl/portal/categoria/publicaciones/publicaciones-publicaciones/> (visto 9 febrero 2016).

⁷⁹ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, p. 372. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl> (visto 3 marzo 2016).

⁸⁰ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual de la Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2012. Disponible en: <http://www.indh.cl/wp-content/uploads/2012/12/Inf-Anual-INDH12-WEB.pdf> (visto 3 marzo 2016)

⁸¹ Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, Primera Encuesta Nacional: Diversidad Sexual, Derechos Humanos y Ley contra la Discriminación, 2013. Disponible en: <http://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2013/07/Encuesta-Nacional-Diversidad-Sexual.pdf> (visto 3 marzo 2016)

⁸² ONUSIDA, Índice Compuesto de Estigma y Discriminación Hacia Hombres Homosexuales, Otros HSH y Mujeres Transgénero en Chile (ICED), Síntesis de Estudio, 2012. Disponible en: <http://www.onu.cl/onu/wp-content/uploads/2013/01/ESTUDIO-ESTIGMA-Y-DISCRIMINACION-HSH-Y-MUJERES-TRANS.-CHILE-dic-2012.pdf> (visto 3 marzo 2016).

⁸³ Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, XIII Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual en Chile, Hechos 2014, Historia Anual de las Minorías Sexuales Chilenas, 2015, p. 18. Disponible en: <http://www.movilh.cl/biblioteca/estudios/> (visto 9 febrero 2016).

⁸⁴ Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, XII Informe Anual: Derechos Humanos de la Diversidad Sexual Chilena, Hechos 2013, Historia Anual de las Minorías Sexuales Chilenas. Disponible en: <http://www.movilh.cl/documentacion/XII-Informe-DDHH-de-la-diversidad-sexual-Movilh-2013-%20web-baja.pdf> (visto 9 febrero 2016).

⁸⁵ Fundación Iguales, Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente, 2015, p. 13. Disponible en: <http://www.iguales.cl/ocho-de-cada-10-personas-lgbt-no-se-atreven-a-salir-del-closet-ante-su-jefatura/> (visto 9 febrero 2016).

⁸⁶ Fundación Iguales, Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente, 2015, p. 20. Disponible en: <http://www.iguales.cl/ocho-de-cada-10-personas-lgbt-no-se-atreven-a-salir-del-closet-ante-su-jefatura/> (visto 9 febrero 2016).

⁸⁷ Fundación Iguales, Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente, 2015, p. 22. Disponible en: <http://www.iguales.cl/ocho-de-cada-10-personas-lgbt-no-se-atreven-a-salir-del-closet-ante-su-jefatura/> (visto 9 febrero 2016).

⁸⁸ Código del Trabajo, Art. 62 bis. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016).

⁸⁹ Schönsteiner, Judith, et al. Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos UDP, 2016, p. 22-24. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/section-table/item/257-se-lanzo-estudio-de-linea-base-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-chile> (visto 13 junio 2016).

⁹⁰ Dirección del Trabajo, ENCLA Género 2011, Capítulo 9: protección a la maternidad y responsabilidades parentales, 2011, p. 135. Disponible en: <http://dt.gob.cl/1601/simple-article-101449.html> (visto 08 marzo 2016). Citado en: Schönsteiner, Judith, et al. Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos UDP, 2016, p. 23. Disponible en:

<http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/section-table/item/257-se-lanzo-estudio-de-linea-base-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-chile> (visto 13 junio 2016).

⁹¹ Schönsteiner, Judith, et al. Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos UDP, 2016, p. 22-24. Disponible en:

<http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/section-table/item/257-se-lanzo-estudio-de-linea-base-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-chile> (visto 13 junio 2016).

⁹² Caldera Sánchez, Aida, "Policies for Making the Chilean Labour Market More Inclusive", OECD Economics Department Working Papers 1117, OECD Publishing, 2014, p. 9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/5jz2r9j3f0r6-en> visitado por última vez el 09 febrero 2016).

⁹³ Corporación Humanas, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Corporación DOMOS, Fundación Instituto de la Mujer, Observatorio de Género y Equidad, Observatorio Ciudadano, Observatorio de Equidad de Género en Salud, Red Chilena contra la Violencia Hacia las Mujeres, Resumen Ejecutivo Informe Alternativo para el Examen del Estado de Chile ante el Comité CEDAW en su 53ª Sesión (Quinto y Sexto Informe Periódico Combinado), 2012. Disponible en:

http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/53/Humanas_JointNGOsSubmission_ForTheSession_Chile53_S.pdf (visto 9 febrero 2016).

⁹⁴ PNUD, Reportes de Desarrollo Humano, 2014. Disponible en: <http://hdr.undp.org/es/data> (visto 9 febrero 2016).

⁹⁵ World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2015. Disponible en:

<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015> (visto 9 febrero 2016).

⁹⁶ Instituto Nacional de Estadísticas, Estadísticas de Género, 2015. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/genero.php (visto 9 febrero 2016).

⁹⁷ Servicio Nacional de la Mujer, Área Mujer y Trabajo, 2015: <http://portal.sernam.cl/?m=programa&i=2> (visto 9 febrero 2015).

⁹⁸ Observatorio Género y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en:

http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHS_2013.pdf (visto 11 febrero 2016).

⁹⁹ Instituto Nacional de Estadísticas, Género e Ingresos, Documento de Análisis, 2016, p. 7. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/genero.php (visto 9 febrero 2016).

¹⁰⁰ Instituto Nacional de Estadísticas, Género e Ingresos, Documento de Análisis, 2016, p. 10-13. Disponible en:

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/genero.php (visto 9 febrero 2016).

¹⁰¹ Dirección del Trabajo, Informe de Resultados Séptima Encuesta Laboral, 2011. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-101347.html> (visto 9 febrero 2016).

¹⁰² Servicio Nacional de la Mujer, Estudio de los padres: Participación en la Crianza de los Hijos, 2012. Disponible en:

<http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjI2NDg1Ng==>

Estudio_de_los_Padres:_Participación_en_la_crianza_de_los_hijos_ (visto 9 febrero 2016).

¹⁰³ Instituto Nacional de Estadísticas, Género e Ingresos, Documento de Análisis, 2016, p. 7. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/genero.php (visto 9 febrero 2016).

¹⁰⁴ Instituto Nacional de Estadísticas, Género e Ingresos, Documento de Análisis, 2016, p. 7. Disponible en: http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/genero.php (visto 9 febrero 2016).

¹⁰⁵ Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, Observaciones Finales Sobre el Sexto Informe Periódico de Chile, CCPR/C/CHL/CO/6, 2014. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CCPR/C/CHL/CO/6&Lang=En (visto 10 febrero 2016).

¹⁰⁶ Código del Trabajo, Art. 154 N° 12. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016).

¹⁰⁷ Corporación Humanas, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Corporación DOMOS, Fundación Instituto de la Mujer, Observatorio de Género y Equidad, Observatorio Ciudadano, Observatorio de Equidad de Género en Salud, Red Chilena contra la Violencia Hacia las Mujeres, Resumen Ejecutivo Informe Alternativo para el Examen del Estado de Chile ante el Comité CEDAW en su 53ª Sesión (Quinto y Sexto Informe Periódico Combinado), 2012, p. 24. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/53/Humanas_JointNGOsSubmission_ForTheSession_Chile53_S.pdf (visto 10 febrero 2016).

¹⁰⁸ Corporación Humanas, Décima Encuesta Nacional “Percepciones de las Mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2014”. Disponible en: <http://www.humanas.cl/?p=14017> (visto 10 febrero 2016).

¹⁰⁹ Ley 20.442, Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, Art. 7°. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422> (visto 10 febrero 2016).

¹¹⁰ Ley 20.442, Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, Art. 28 y 31. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20422> (visto 10 febrero 2016).

¹¹¹ Ministerio de Desarrollo Social, SENADIS, Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, 2013. Disponible en: http://www.senadis.gob.cl/pag/384/918/politica_nacional_para_la_inclusion_social_de_las_personas_con_discapacidad (visto 10 febrero 2016).

¹¹²

Servicio Nacional de la Discapacidad. Segundo Estudio Nacional de Discapacidad, 2016. Información disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf (visto 4 abril 2018).

¹¹³ Organización Internacional del Trabajo y Sociedad de Fomento Fabril, Estudio: Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, 2013. Disponible en: <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-completo-2013.pdf> (visto 11 febrero 2016).

¹¹⁴ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observaciones finales sobre el informe inicial de Chile, CRPD/C/CHL/CO/1, abril de 2014. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CRPD%2fC%2fCHL%2fCO%2f1&Lang=en (visto 8 noviembre 2016).

¹¹⁵ Ley 21.015. Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997> (visto 25 de abril de 2018)

¹¹⁶ Radio Universidad de Chile, 1 de abril de 2018. Disponible en: <http://radio.uchile.cl/2018/04/01/falta-de-personal-e-infraestructura-desafian-aplicacion-de-ley-de-inclusion-laboral/>

¹¹⁷ Ley 19.253, Establece Normas para la Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas, y Crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30620> (visto 11 febrero 2016).

¹¹⁸ Ley 19.253, Establece Normas para la Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas, y Crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Art. 8°. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30620> (visto 11 febrero 2016).

¹¹⁹ Información disponible en la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269291>

¹²⁰ Información disponible en la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional:

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=279441>

¹²¹ Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observaciones Finales, Chile, 2015. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=E/C.12/CHL/CO/4&Lang=Sp (visto 25 abril 2018).

¹²² Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta CASEN, 2015. Información disponible en:

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_pueblos_indigenas.pdf(visto 24 abril 2018).

¹²³ Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta CASEN, 2015. Información disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_pueblos_indigenas.pdfhttp://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/grupos_poblacion.php (visto 24 abril 2018)

¹²⁴ Ministerio del Interior y Seguridad pública, 2018. Minuta: Reforma Migratoria y Política Nacional de Migraciones y Extranjería. Disponible en: https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/b0/09/b0099d94-2ac5-44b9-9421-5f8f37cf4fc5/nueva_ley_de_migracion.pdf (visto 25 abril 2018)

¹²⁵ Comité contra la Eliminación de la Discriminación Racial, Observaciones finales sobre los informes periódicos 19º a 21º de Chile, aprobadas por el Comité en su 83º período de sesiones (12 a 30 agosto 2013), CERD/C/CHL/CO/19-21, 2013, pp. 6-7. Disponible en:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CERD/C/CHL/CO/19-21&Lang=En (visto 11 febrero 2016) y Comité sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, Observaciones finales sobre Informe Inicial de Chile (CMW/C/CHL/CO/1). Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=CMW%2fC%2fCHL%2fCO%2f1&Lang=en (visto 1 abril 2018)

¹²⁶ Ministerio de Desarrollo Social, CASEN 2015 Inmigrantes. Disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casenmultidimensional/casen/docs/CASEN_2015_INMIGRANTES_21122016_EXTENDIDA_publicada.pdf (visto 1 abril 2018)

¹²⁷ Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2017. Manifestaciones de discriminación racial en Chile: un estudio de percepciones. Disponible en: Informe Anual de Derechos Humanos: https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2018/01/Cap1_Manifestaciones.pdf (visto 1 abril 2018)

¹²⁸ Relator Especial de Naciones Unidas sobre pobreza extrema. Informe relativo a su misión a Chile. 2015 (A/HRC/32/31/Add.1) Disponible en: <http://acnudh.org/informe-del-relator-especial-sobre-la-extrema-pobreza-y-los-derechos-humanos-mision-a-chile/> (visto 25 abril 2018)

¹²⁹ Relatora Especial de Naciones Unidas sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado y sobre el derecho de no discriminación. Informe relativo a su misión a Chile, 2018. (A/HRC/37/53/Add.1). Disponible en: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/37/53/Add.1 (visto 1 de abril de 2018)

¹³⁰ Boletín 8970-06. Mensaje Proyecto de Ley de Migración y Extranjería (2013). El 13 de marzo del presente año el Gobierno instruyó darle urgencia simple a su tramitación (Mensaje 002-366). Ver estado de tramitación en: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=9377 (visto 1 abril 2018)

¹³¹ Ministerio del Interior y Seguridad pública, 2018. Minuta: Reforma Migratoria y Política Nacional de Migraciones y Extranjería. Disponible en: https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/b0/09/b0099d94-2ac5-44b9-9421-5f8f37cf4fc5/nueva_ley_de_migracion.pdf (visto 25 abril 2018)

¹³² Código del Trabajo Arts. 19 y 20. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016).

¹³³ Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta CASEN, 2015. Información disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_INMIGRANTES_21122016_EXTENDIDA_publicada.pdf (visto 6 enero 2017).

¹³⁴ Observatorio Genero y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHHS_2013.pdf (visto 11 febrero 2016).

¹³⁵ INDH, Declaración de comunidades de migrantes ante coyuntura electoral para reflexionar y aportar propuestas al debate sobre legislación y política migratoria en Chile, 2013. Disponible en: <http://www.indh.cl/declaracion-de-comunidades-de-migrantes-ante-coyuntura-electoral-para-reflexionar-y-aportar-propuestas-al-debate-sobre-legislacion-y-politica-migratoria-en-chile#sthash.abEbqoR6.dpuf> (visto 11 febrero 2016).

¹³⁶ El Mostrador, 5 de febrero de 2018. Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2018/02/05/denuncias-laborales-por-parte-de-extranjeros-aumentaron-216-por-ciento-entre-2014-y-2017/> (visto 1 abril 2018)

¹³⁷ Datos elaborados por el INDH a partir de la información disponible referida al Censo 2017 en <https://www.censo2017.cl/>

¹³⁸ SENAMA, MERCADO LABORAL, ADULTO MAYOR Y PERSONAS PRÓXIMAS A JUBILAR EN CHILE: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres, 2016. <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Mercado-laboral-adulto-mayor-y-personas-proximas-a-jubilacion-en-Chile-2016.pdf> (visto 25 abril 2018)

¹³⁹ SENAMA, MERCADO LABORAL, ADULTO MAYOR Y PERSONAS PRÓXIMAS A JUBILAR EN CHILE: Línea Base y Recomendaciones de Diseño Programático para los sectores Comercio, Servicios y Turismo, con foco en Mujeres, 2016. <http://www.senama.gob.cl/storage/docs/Mercado-laboral-adulto-mayor-y-personas-proximas-a-jubilar-en-Chile-2016.pdf> (visto 25 abril 2018)

¹⁴⁰ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 9. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 08 febrero 2016).

¹⁴¹ Ley 19.799, Establece Normas Relativas al Virus de Inmuno Deficiencia Humana y Crea Bonificación Fiscal para Enfermedades Catastróficas. Art. 1° y 7° Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=192511> (visto 11 febrero 2016).

¹⁴² Ley 19.799, Establece Normas Relativas al Virus de Inmuno Deficiencia Humana y Crea Bonificación Fiscal para Enfermedades Catastróficas. Art. 5° Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=192511> (visto 11 febrero 2016).

¹⁴³ Ministerio de Salud y ONUSIDA, Informe Nacional de Progreso sobre SIDA en Chile, GARPR 2014 (Incluye Indicadores de Acceso Universal), 2012-2013, p. 98. Disponible en: <http://www.unaids.org/es/regionscountries/countries/chile> (visto 11 febrero 2016).

¹⁴⁴ ONUSIDA, Índice Compuesto de Estigma y Discriminación Hacia Hombres Homosexuales, Otros HSH y Mujeres Transgénero en Chile (ICED), Síntesis de estudio, 2012, p. 55. Disponible en: <http://www.onu.cl/onu/wp-content/uploads/2013/01/ESTUDIO-ESTIGMA-Y-DISCRIMINACION-HSH-Y-MUJERES-TRANS.-CHILE-dic-2012.pdf> (visto 11 febrero 2016).

¹⁴⁵ INDH, Columna de Opinión: Corrupción y Derechos Humanos en el Caso Farmacias, 2015. Disponible en: <http://www.indh.cl/corrupcion-y-derechos-humanos-en-el-caso-farmacias> (visto 30 marzo 2016).

¹⁴⁶ Información disponible en la edición online de la revista qué pasa <http://www.quepasa.cl/articulo/actualidad/2017/07/alessia.shtml/>

¹⁴⁷ Observatorio Ciudadano, Estudio Impacto en Derechos Humanos, El Proyecto Ducto al Mar de Celulosa Arauco y las Comunidades Mapuche Lafkenche de la Bahía de Maiquillahue, Chile, 2015, p. 9. Disponible en: <http://observatorio.cl/el-proyecto-ducto-al-mar-de-celulosa-arauco-y-las-comunidades-mapuche-lafkenche-de-la-bahia-de-maiquillahue/> (visto 22 marzo 2016).

¹⁴⁸ La Tercera, Efectivo denuncia caso de discriminación por parte de la armada a horas de que el gobierno iniciara avances, 2014: <http://www.latercera.com/noticia/nacional/2014/06/680-581160-9-efectivo-denuncia-caso-de-discriminacion-por-parte-de-la-armada-a-horas-de-que.shtml> (visto 16 febrero 2016).

¹⁴⁹ Punto Nacional de Contacto, Caso Starbucks, Declaración Final, 2014. Disponible en: <http://www.direcon.gob.cl/ocde/punto-nacional-de-contacto-pnc/> (visto 16 febrero 2016).

¹⁵⁰ Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, XIII Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual en Chile, Hechos 2014, Historia Anual de las Minorías Sexuales Chilenas, 2015, p. 18. Disponible en: <http://www.movilh.cl/biblioteca/estudios/> (visto 9 febrero 2016).

¹⁵¹ Ríos, Lautaro, La Acción Constitucional de Protección en el Ordenamiento Jurídico Chileno, Estudios Constitucionales, Año 5, N° 2, 2007, pp. 37-60, p. 38. Disponible en: <http://chitita.uta.cl/cursos/2012-1/0001106/recursos/r-7.pdf> (visto 4 marzo 2016).

¹⁵² Schönsteiner, Judith, et al. Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos UDP, 2016, p. 14. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/section-table/item/257-se-lanzo-estudio-de-linea-base-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-chile> (visto 13 junio 2016).

¹⁵³ Lillo, Ricardo y Alcaíno, Eduardo, Reporte sobre el Funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral en Chile, Centro de Estudios de Justicia de las Américas, 2013, p. 19. Disponible en:

http://cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_view/7378-reporte-sobre-el-funcionamiento-de-la-reforma-a-la-justicia-laboral-en-chile.html (visto 11 febrero 2016).

¹⁵⁴ Poder Judicial, Cuenta Pública 2016. Disponible en: <http://www.pjud.cl/cuenta-publica-2016> (visto 12 febrero 2016).

¹⁵⁵ Código del Trabajo, Art. 485 y siguientes. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 08 febrero 2016); DFL 44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Art. 5° y 25. Disponible en:

¹⁵⁶ Poder Judicial, Cuenta Pública 2016. Disponible en: <http://www.pjud.cl/cuenta-publica-2016> (visto 12 febrero 2016).

¹⁵⁷ Información disponible en la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

¹⁵⁸ Información disponible en la página web del Tribunal de la Libre Competencia: <http://www.tdlc.cl/tdlc/>

¹⁵⁹ Dirección del Trabajo, Acerca de la Dirección del Trabajo. Información disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyname-2299.html> (visto 12 febrero 2016).

¹⁶⁰ Dirección del Trabajo. Anuario estadístico 2017. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114290_archivo_01.pdf (visto 23 abril 2018)

¹⁶¹ Schönsteiner, Judith, et al. Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos UDP, 2016, p.185. Disponible en:

<http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/section-table/item/257-se-lanzo-estudio-de-linea-base-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-chile> (visto 13 junio 2016).

¹⁶² Ley 20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Art. 154 N° 13, Art. 154 N° 6. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601> (visto 12 febrero 2016).

¹⁶³ Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Punto Nacional de Contacto. Disponible en: <http://www.direcon.gob.cl/ocde/punto-nacional-de-contacto-pnc/> (visto 12 febrero 2016).

¹⁶⁴ Lillo, Ricardo y Alcaíno, Eduardo, Reporte sobre el Funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral en Chile, Centro de Estudios de Justicia de las Américas, 2013, p. 20. Disponible en: http://cejamericas.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_view/7378-reporte-sobre-el-funcionamiento-de-la-reforma-a-la-justicia-laboral-en-chile.html (visto 12 febrero 2016).

¹⁶⁵ Artículo 3° Número 5° de la Ley N° 20.405, disponible en la página web de la Biblioteca de Congreso Nacional: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1008867>

¹⁶⁶ Ministerio de Desarrollo Social, SENADIS, Defensoría de Derechos Senadis. Disponible en:

http://www.senadis.gob.cl/pag/41/533/defensoria_de_derechos_senadis (visto 12 febrero 2016).

¹⁶⁷ Fundación Nacional de Discapacitados, Que hacemos, sin fecha. Disponible en

<http://www.fnd.cl/quehacemos.html> (visto 12 febrero 2016).

¹⁶⁸ Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales, 2016. Informe Anual de Derechos Humanos. Información disponible en:

http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/InformeAnual/2016/LawsonyRodriguez_d_ebidoprocesoenexpulsionmigrantes.pdf (visto 25 abril 2018)

¹⁶⁹ Organización internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sin fecha: <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> (visto 16 noviembre 2016).

-
- ¹⁷⁰ ONU Mujeres, Principios para el Empoderamiento Económico de la Mujer, 2011: http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/partnerships/businesses%20and%20foundations/women-s-empowerment-principles_2011_es%20pdf.pdf?v=1&d=20141013T121818
- ¹⁷¹ OXFAM Australia, Women, communities and mining: The gender impacts of mining and the role of gender impact assessment, 2009: http://www.oecdwatch.org/publications-es/Publication_3287-es
- ¹⁷² Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, Por un Chile Diverso: Propuestas contra la discriminación, 2013. p. 184. Disponible en: <http://www.movilh.cl/biblioteca/estudios/> (visto 16 febrero 2016).
- ¹⁷³ Corporación Humanas, Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM), Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Corporación DOMOS, Fundación Instituto de la Mujer, Observatorio de Género y Equidad, Observatorio Ciudadano, Observatorio de Equidad de Género en Salud, Red Chilena contra la Violencia Hacia las Mujeres, Resumen Ejecutivo Informe Alternativo para el Examen del Estado de Chile ante el Comité CEDAW en su 53ª Sesión (Quinto y Sexto Informe Periódico Combinado), 2012, p. 126. Disponible en: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/53/Humanas_JointNGOsSubmission_ForTheSession_Chile53_S.pdf (visto 10 febrero 2016).
- ¹⁷⁴ PriceWaterhouse Cooper, Judicialización de proyectos y conflictos indígenas: ¿Cómo evitarlos?, Estudio sobre la gestión de impactos sociales y ambientales en proyectos de inversión de las empresas mineras y de energía en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.acera.cl/wp-content/uploads/2014/03/Judicialización-de-Proyectos-y-Conflictos-Ind%C3%ADgenas-V5.pdf> (visto 23 de abril).
- ¹⁷⁵ Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).
- ¹⁷⁶ ENAP, Sustentabilidad, Política Corporativa de Sustentabilidad, 2016. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/11/782/politica-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ¹⁷⁷ Viña Concha y Toro, Informe de Sustentabilidad 2013, 2014. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/wp-content/uploads/2014/10/Reporte-Concha-y-Toro-2013-Interactivo-VF.pdf> (visto 12 febrero 2016).
- ¹⁷⁸ ENDESA Chile, Sustainability Report, 2013. Disponible en: <http://www.endesa.cl/en/conocenos/nuestronegocio/Documents/Endesa%20Chile%20Sustainability%20Report%202013.pdf> (visto 12 febrero 2016).
- ¹⁷⁹ Empresa Inclusiva, Buenas Prácticas. Disponible en: <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/buenaspracticas/enersis/> (visto 12 febrero 2016).
- ¹⁸⁰ Aramark, Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (PILD). Disponible en: <http://www.aramark.cl/rse/programa-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad> (visto 12 febrero 2016).
- ¹⁸¹ Anglo American, Programa Corporativo de Diversidad de Género. Disponible en: <http://www.consejominero.cl/buenaspracticas/2014-2/programa-corporativo-de-diversidad-de-genero/> (visto 16 febrero 2016).
- ¹⁸² Women in Work, Cómo las mayores empresas de Chile manejan el tema de la igualdad de género? 1er. barómetro WiW 2015. Disponible en: <http://womeninwork.cl/actualidad/post/estudio-wiw-como-las-mayores-empresas-de-chile-manejan-el-tema-de-igualdad-de-genero> (visto 16 febrero 2016).
- ¹⁸³ CODELCO, Compromiso con la diversidad de género, 2014. Disponible en: <https://www.codelco.com/reporte2014/areas-de-enfoque/genero//2015-04-21/163052.html> (visto 08 marzo 2016).

¹⁸⁴ Women in Work, Cómo las mayores empresas de Chile manejan el tema de la igualdad de género? 1er. barómetro WiW 2015. Disponible en: <http://womeninwork.cl/actualidad/post/estudio-wiw-como-las-mayores-empresas-de-chile-manejan-el-tema-de-igualdad-de-genero> (visto 16 febrero 2016).

¹⁸⁵ Walmart, Diversidad e Inclusión. Disponible en: http://www.walmartchile.cl/wps/wcm/connect/corporativo/home/responsabilidad_corporativa/diversidad_inclusion/ (visto 16 febrero 2016).

¹⁸⁶ Deloitte, Reporte de Sustentabilidad, Año fiscal 2014. Disponible en: <http://www2.deloitte.com/cl/es/pages/about-deloitte/topics/corporate-responsibility-sustainability.html> (visto 4 abril 2016).

¹⁸⁷ Collahuasi, Reporte de Desarrollo Sustentable, 2014. Disponible en: http://www.collahuasi.cl/pdf/sustentable/info_sustentable14.pdf (visto 12 mayo 2016).

¹⁸⁸ Cámara Chilena de la Construcción, CChC abre postulaciones al premio Empresa Sostenible, 2015. Disponible en: <http://www.cchc.cl/comunicaciones/noticias/cchc-abre-postulaciones-al-premio-empresa-sostenible> (visto 16 febrero 2016).

¹⁸⁹ Freeport MacMoran, Sustainability News, 2014. Disponible en: http://www.fcx.com/sd/sustain/sd_awards.htm (visto 20 marzo 2016).

¹⁹⁰ SKBergé, Ministro Barraza y Director Nacional de SENADIS entregan Sello Chile Inclusivo 2015 a instituciones públicas y empresas privadas, 2016. Disponible en: http://www.skberge.cl/noticias/15_feb_16.asp (visto 16 febrero 2016).

¹⁹¹ Komatsu Cummins, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 85-89. Disponible en: <http://www.rsekcl.com/> (visto 14 junio 2016).

¹⁹² Telefónica, Informe de Sostenibilidad Corporativa Telefónica en Chile 2014, 2015, p. 71. Disponible en: http://www.telefonicachile.cl/wp-content/uploads/2015/04/Informe_2014.pdf (visto 10 mayo 2016).

¹⁹³ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 5. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).

¹⁹⁴ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 104. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).

¹⁹⁵ MOVILH, Metro y Movilh lanzan inédita campaña por el respeto y la diversidad, 2014. Disponible en: <http://www.movilh.cl/metro-y-movilh-lanzan-inedita-campana-por-el-respeto-y-la-diversidad/> (visto 16 febrero 2016).

¹⁹⁶ Cámara Chilena de la Construcción, CChC Antofagasta ofrece curso gratuito de oficios para jóvenes y adultos de campamentos, 2014. Disponible en: <http://www.cchc.cl/comunicaciones/noticias/59052-cchc-antofagasta-ofrece-curso-gratuito-de-oficios-para-jovenes-y-adul> (visto 16 febrero 2016).

¹⁹⁷ Empresa Inclusiva, Herramientas de Apoyo para la Inclusión Laboral. Disponible en: <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/> (visto 16 febrero 2016).

¹⁹⁸ Eulen, Reporte de Sostenibilidad 2013. Disponible en: <http://www.eulen.com/es/wp-content/uploads/2013/10/Informe-de-Responsabilidad-Corporativa-Grupo-EULEN-2013.pdf> (visto 16 febrero 2016).

¹⁹⁹ Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, XII Informe Anual: Derechos Humanos de la Diversidad Sexual Chilena, Hechos 2013, Historia Anual de las Minorías Sexuales Chilenas. Disponible en: <http://www.movilh.cl/documentacion/XII-Informe-DDHH-de-la-diversidad-sexual-Movilh-2013-%20web-baja.pdf> (visto 9 febrero 2016).

-
- ²⁰⁰ Ministerio del Trabajo, Ministro del Trabajo destaca programa +Capaz, capacitaremos 75.000 personas 300 comunas de todo el país, 2015. Disponible en: <http://www.mintrab.gob.cl/ministro-s-del-trabajo-destaca-programa-capaz-capacitaremos-75-mil-personas-en-300-comunas-de-todo-el-pais/> (visto 16 febrero 2016).
- ²⁰¹ Schönsteiner, Judith, et al. Estudio de Línea Base sobre Empresas y Derechos Humanos, Centro de Derechos Humanos UDP, 2016, p.86-87. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/section-table/item/257-se-lanzo-estudio-de-linea-base-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-chile> (visto 13 junio 2016).
- ²⁰² OECD Watch, Assessment of NCP Performance in the 2013-2014 Implementation Cycle, 2014.: http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_4090 (visto 17 febrero 2016).
- ²⁰³ Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Bono al Trabajo de la Mujer. Disponible en: <http://www.bonotrabajomujer.cl/el-bono/> (visto 17 febrero 2016).
- ²⁰⁴ OECD, Policies for making the Chilean labour market more inclusive, 2014. Disponible en: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/policies-for-making-the-chilean-labour-market-more-inclusive_5jz2r9j3f0r6-en (visto 17 febrero 2016).
- ²⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, Chile, No Discriminación al Trabajo, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/gateway/faces/home/polareas/discrimination?locale=es&countryCode=CHL&track=LP&policyId=10&_adf.ctrl-state=11drdz0jzo_4 (visto 17 febrero 2016).
- ²⁰⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsidio Empleo Joven. Disponible en: <http://www.subsidioempleojoven.cl/> (visto 17 febrero 2016).
- ²⁰⁷ Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Área Mujer y Trabajo, 2018. Disponible en: <https://www.minmujeryeg.cl/sernameg/programas/mujer-y-trabajo/> (visto 25 abril 2018).
- ²⁰⁸ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Ficha de Diseño “Aprendices 2017”. Disponible en: http://www.sence.cl/601/articles-7412_archivo_02.pdf (visto 25 abril 2018).
- ²⁰⁹ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Franquicia Tributaria de Capacitación, 2018. Disponible en: <http://www.sence.cl/601/w3-printer-583.html> (visto 25 abril 2018).
- ²¹⁰ Calama PLUS. Disponible en: <http://www.calamaplus.cl> (visto 22 marzo 2016).
- ²¹¹ CONADI, Fondo de Cultura y Educación. Disponible en: <http://www.conadi.gob.cl/index.php/atencion-ciudadana/fondo-de-cultura-y-educacion> (visto 22 marzo 2016).
- ²¹² AcciónRSE, Programa +Diversidad, 2014. Disponible en: http://www.accionrse.cl/index.php?op=proyectos_colaborativos_detalle&id=8 (visto 23 febrero 2016).
- ²¹³ Domos, AsociaRSE 2013. Disponible en: <http://www.domoschile.cl/programas/asociarse/> (visto 23 febrero 2016).
- ²¹⁴ Banco Interamericano de Desarrollo, Estrategia del BID con Chile, 2014-2018. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=39069209> (visto 23 febrero 2016).
- ²¹⁵ United Nations Development Programme, Human Development Report, Country Profiles, 2015. Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/CHL> (visto 22 marzo 2016).
- ²¹⁶ PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2016 Desarrollo humano para todas las personas. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_spanish_web.pdf (visto 25 abril 2018)
- ²¹⁷ United Nations Development Programme, Human Development Report, Country Profiles, 2015. Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/CHL> (visto 22 marzo 2016).
- ²¹⁸ United Nations Development Programme, Human Development Report, Country Profiles, 2015. Disponible en: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/CHL> (visto 22 marzo 2016).
- ²¹⁹ Se refiere al porcentaje de Inmunización contra el sarampión (% de niños entre 12 y 23 meses de edad). Disponible en: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SH.IMM.MEAS/countries> (visto 20 marzo 2016).

-
- ²²⁰ Se refiere al porcentaje de Inmunización contra el sarampión (% de niños entre 12 y 23 meses de edad). Disponible en: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SH.IMM.MEAS/countries> (visto 20 marzo 2016).
- ²²¹ PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2016 Desarrollo humano para todas las personas. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_spanish_web.pdf (visto 25 abril 2018)
- ²²² PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano 2016 Desarrollo humano para todas las personas. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_spanish_web.pdf (visto 25 abril 2018)
- ²²³ The Legatum Prosperity Index, 2015. Disponible en: <http://prosperity.com/#!/country/CHL> (visto 20 marzo 2016).
- ²²⁴ Código del Trabajo, Art. 13. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016);
- ²²⁵ Código del Trabajo, Art. 13. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016);
- ²²⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chile, E/C.12/CHL/CO/4, 2015. Disponible en: <http://acnudh.org/24619/> (visto 3 mayo 2016).
- ²²⁷ Código del Trabajo, Art. 13. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 08 febrero 2016);
- ²²⁸ Código del Trabajo, Art. 13. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016);
- ²²⁹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Crecer Felices, Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025, Resumen Ejecutivo, 2016, p. 18. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_441514.pdf (visto 20 marzo 2016).
- ²³⁰ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Crecer Felices, Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025, Resumen Ejecutivo, 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_441514.pdf (visto 20 marzo 2016).
- ²³¹ Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y características del trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 20 marzo 2016).
- ²³² Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y características del trabajo infantil en Chile, 2013: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 16 noviembre 2016).
- ²³³ Observatorio Genero y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHS_2013.pdf (visto 11 febrero 2016).
- ²³⁴ Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes EANNA, 2012. Disponible en: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/enc_eanna.php (visto 20 marzo 2016).
- ²³⁵ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Crecer Felices, Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025, Resumen Ejecutivo, 2016, p.12. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_441514.pdf (visto 20 marzo 2016).
- ²³⁶ Policía de Investigaciones de Chile, Huellas, Cuadernos de Criminodinámicas y Fenómenos Emergentes. Estrategias, Propuestas y Reflexiones para Erradicar el Trabajo Infantil. Colección PDI Vol. N° 1, 2016, p. 12. Disponible en:

http://www.pdichile.cl/jenafam/sitio_jenafam/jenafam/descargas/archivos/huellas/Publicaci%C3%B3n_PDI.2015.pdf (visto 26 abril 2016).

²³⁷ Policía de Investigaciones de Chile, Huellas, Cuadernos de Criminodinámicas y Fenómenos Emergentes. Estrategias, Propuestas y Reflexiones para Erradicar el Trabajo Infantil. Colección PDI Vol. N° 1, 2016, p. 14. Disponible en:

http://www.pdichile.cl/jenafam/sitio_jenafam/jenafam/descargas/archivos/huellas/Publicaci%C3%B3n_PDI.2015.pdf (visto 26 abril 2016).

²³⁸ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Crecer Felices, Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025, Resumen Ejecutivo, 2016, p. 13. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_441514.pdf (visto 20 marzo 2016).

²³⁹ Policía de Investigaciones de Chile, Huellas, Cuadernos de Criminodinámicas y Fenómenos Emergentes. Estrategias, Propuestas y Reflexiones para Erradicar el Trabajo Infantil. Colección PDI Vol. N° 1, 2016, p. 19-20. Disponible en:

http://www.pdichile.cl/jenafam/sitio_jenafam/jenafam/descargas/archivos/huellas/Publicaci%C3%B3n_PDI.2015.pdf (visto 26 abril 2016).

²⁴⁰ Decreto N° 50 Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Aprueba el Reglamento para la Aplicación del Art. 13 del Código del Trabajo. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=264598> (visto 20 marzo 2016).

²⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y Características del trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 20 marzo 2016).

²⁴² Ministerio de Justicia, SENAME, Las Peores Formas de Trabajo Infantil, 2014. Disponible en: <http://www.sename.cl/wsename/estructuras.php?name=Content&pa=showpage&pid=497#> (visto 20 marzo 2016).

²⁴³ Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y Características del trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 20 marzo 2016).

²⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y Características del trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 20 marzo 2016).

²⁴⁵ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Crecer Felices, Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025, Resumen Ejecutivo, 2016, p. 16. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_441514.pdf (visto 20 marzo 2016).

²⁴⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Crecer Felices, Estrategia nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025, Resumen Ejecutivo, 2016, p. 16. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_441514.pdf (visto 20 marzo 2016).

²⁴⁷ U.S. Department of State, Conclusiones sobre las peores formas de trabajo infantil, 2016. Country Reports on Human Rights Practices. Disponible en: <https://www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Chile2016Translation.pdf>

²⁴⁸ U.S. Department of State, Conclusiones sobre las peores formas de trabajo infantil, 2016 Country Reports on Human Rights Practices. Disponible en: <https://www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Chile2016Translation.pdf>

²⁴⁹ Observatorio Genero y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHHS_2013.pdf (visto 16 noviembre 2016).

²⁵⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Observaciones Finales, Chile, 2012: Disponible en: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW%20C%20CHL%20CO%205-6.pdf> (visto 20 marzo 2016).

²⁵¹ U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2017 – Chile, 2017. Disponible en: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2013&dlid=220428#wrapper> (visto 24 abril 2018).

²⁵²

U.S. Department of State, Conclusiones sobre las peores formas de trabajo infantil, 2016 Country Reports on Human Rights Practices. Disponible en: <https://www.dol.gov/sites/default/files/images/ilab/child-labor/Chile2016Translation.pdf> (visto 254 abril 20186).

²⁵³ Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2014, Actividad Inspectiva, 2014. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-107248_recurso_5.pdf (visto 4 abril 2016).

²⁵⁴ Ministerio de Justicia, SENAME, Anuario Estadístico 2016. Disponible en: http://www.sename.cl/web/wp-content/uploads/2017/01/Anuario-Estadistico-2016_V-21-03-2018.pdf (visto 24 abril 2018).

²⁵⁵ Ministerio de Justicia, SENAME, Sename conmemoró el día nacional contra la explotación sexual comercial internacional, 2014. Disponible en: <http://www.sename.cl/wsename/estructuras.php?name=News&file=article&sid=2094> (visto 4 abril 2016).

²⁵⁶ Diario El Mostrador, PDI investiga uso de niños para instalar explosivos en la minería, 2016. Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2016/04/26/pdi-investiga-uso-de-ninos-para-instalar-explosivos-en-la-mineria/> (visto 27 abril 2016).

²⁵⁷ Bio Bio, Al menos una veintena de casos de trabajo infantil se han registrado en Valparaíso, 2015. Disponible en: <http://www.biobiochile.cl/2015/10/20/al-menos-una-veintena-de-casos-de-trabajo-infantil-se-han-registrado-en-valparaiso.shtml> (visto 4 abril 2016).

²⁵⁸ El Nortero, Descubren a menor trabajando ilegalmente en local nocturno de Antofagasta. ¿Trabajo infantil o trata de persona?, 2015. Disponible en: <http://www.elnortero.cl/noticia/sociedad/descubren-menor-trabajando-ilegalmente-en-local-nocturno-de-antofagasta-trabajo-inf> (visto 4 abril 2016).

²⁵⁹ Soy Puerto Montt, Una red de presunta prostitución infantil funcionaba en una casa abandonada en Puerto Montt, 2014. Disponible en: <http://www.soychile.cl/Puerto-Montt/Policial/2014/03/17/237073/Investigan-una-presunta-red-de-prostitucion-infantil-que-funcionaba-en-una-casa-abandonada-de-Puerto-Montt.aspx> (visto 4 abril 2016).

²⁶⁰ La Cuarta, Empresa arriesga millonaria multa por trabajo infantil, 2012. Disponible en: <http://www.lacuarta.com/noticias/cronica/2012/02/63-128405-9-menores-trabajaban-como-ilegales-en-fundo-nortino.shtml> (visto 4 abril 2016).

²⁶¹ Pacto Global; Save the Children & Unicef, Derechos del Niño y Principios Empresariales, 2012: http://www.unicef.org/costarica/docs/cr_pub_Derechos_del_Nino_y_Principios_Empresariales.pdf (visto 16 noviembre 2016).

²⁶² Comité de la ONU sobre los Derechos del Niño, Observación general N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, 2013:

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XYtq0EQ4z8cJ:www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC.C.GC.16_sp.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co (visto 16 noviembre 2016).

²⁶³ Business and Human Rights Resource Centre. Child Labour, sin fecha: <http://business-humanrights.org/en/child-labour-an-introduction#94825> (visto 16 noviembre 2016).

²⁶⁴ Organización internacional del Trabajo, ILO Conventions and Recommendations on child labour, sin fecha. Disponible en:

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (visto 4 abril 2016).

²⁶⁵ Unicef, Childrens Rights in Impact Assesments, 2013: <http://www.unicef.org/csr/156.htm> (visto 16 noviembre 2016).

²⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, Crecer protegido, Manual para la protección del adolescente trabajador, 2010. Disponible en:

<http://white.oit.org.pe/ipecc/alcencuentros/interior.php?notCodigo=1811> (visto 4 abril 2016).

²⁶⁷ Fundación Educación 2020, Guía de Trabajo Infantil: Herramientas para la Sensibilización, Prevención y Acción Frente a Situaciones de Trabajo Infantil y Adolescente, 2014. Disponible en: http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/guia_trabajo_infantil.pdf (visto 20 marzo 2016).

²⁶⁸ OIT, Gestión social, Consultoría en RSE, OIT y The Global Compact, Estudio sobre Iniciativas para la Erradicación del Trabajo Infantil, Resumen Ejecutivo. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_186081.pdf (visto 4 abril 2016).

²⁶⁹ Deloitte, Reporte de Sustentabilidad, Año fiscal 2014. Disponible en:

<http://www2.deloitte.com/cl/es/pages/about-deloitte/topics/corporate-responsibility-sustainability.html> (visto 4 abril 2016).

²⁷⁰ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 130. Disponible en:

<http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).

²⁷¹ Viña Concha y Toro, Reporte de Sustentabilidad 2014, p. 56. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/sustentabilidad/publicaciones/> (visto 20 marzo 2016).

²⁷² Antofagasta Minerals, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 15. Disponible en:

<http://www.aminerals.cl/mineria-sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/> (visto 20 marzo 2016).

²⁷³ Empresa Nacional de Electricidad, Informe de Sostenibilidad 2013. Disponible en: <http://www.endesa.cl/en/conocenos/nuestronegocio/Documents/Endesa%20Chile%20Sustainability%20Report%202013.pdf> (visto 4 abril 2016).

²⁷⁴ Revista Certificación y Negocios, Red Pacto Global y OIT conforman pionera red contra el trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://www.revistacertificacion.cl/red-pacto-global-y-oit-conforman-pionera-red-contra-el-trabajo-infantil-en-chile/> (visto 20 marzo 2016).

²⁷⁵ US Department of State, Findings on the Worst Forms of Child Labor, 2013. Disponible en: <http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/chile.htm> (visto 4 abril 2016).

²⁷⁶ Policía de Investigaciones de Chile, Huellas, Cuadernos de Criminodinámicas y Fenómenos Emergentes. Estrategias, Propuestas y Reflexiones para Erradicar el Trabajo Infantil. Colección PDI Vol. N° 1, 2016, p. 29-34. Disponible en:

http://www.pdichile.cl/jenafam/sitio_jenafam/jenafam/descargas/archivos/huellas/Publicaci%C3%B3n_PDI.2015.pdf (visto 26 abril 2016).

²⁷⁷ Policía de Investigaciones de Chile, Huellas, Cuadernos de Criminodinámicas y Fenómenos Emergentes. Estrategias, Propuestas y Reflexiones para Erradicar el Trabajo Infantil. Colección PDI Vol. N° 1, 2016, p. 29. Disponible en:

http://www.pdichile.cl/jenafam/sitio_jenafam/jenafam/descargas/archivos/huellas/Publicaci%C3%B3n_PDI.2015.pdf (visto 26 abril 2016).

²⁷⁸ Raíces, Proyectos en Ejecución. Disponible en: http://ongraices.org/proyectos_en_ejecucion.php (visto 20 marzo 2016).

²⁷⁹ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 16. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).

²⁸⁰ Código del Trabajo, Art. 2°. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016);

²⁸¹ Dirección del Trabajo, Ordenanza 1279/19, 2006. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyvalue-22205.html> (visto 4 abril 2016).

²⁸² División de Organizaciones Sociales, División de Organizaciones Sociales adhiere a lucha contra explotación sexual y tráfico de mujeres y niños, 2015. Disponible en: <http://participemos.gob.cl/25560/> (visto 4 abril 2016).

²⁸³ División de Organizaciones Sociales, División de Organizaciones Sociales adhiere a lucha contra explotación sexual y tráfico de mujeres y niños, 2015. Disponible en: <http://participemos.gob.cl/25560/> (visto 4 abril 2016).

²⁸⁴ Ley N° 20.507, Tipifica los Delitos de Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas y Establece Normas para su Prevención y más Efectiva Persecución Penal. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1024319> (visto 4 abril 2016).

²⁸⁵ CNN PDI alertó que la trata de personas se ha triplicado en los últimos cinco años. 14 de Febrero, 2018. Disponible en: <http://www.cnnchile.com/noticia/2018/02/14/pdi-alerto-que-la-trata-de-personas-se-ha-triplicado-en-los-ultimos-cinco-anos> (visto 24 abril 2018)

²⁸⁶ Diario Uchile, Trata de personas: Chile es país de origen, tránsito y destino de víctimas, 2015. Disponible en: <http://radio.uchile.cl/2015/01/08/trata-de-personas-chile-es-pais-de-origen-transito-y-destino-de-victimas> (visto 20 abril 2016).

²⁸⁷ Fiscalía de Chile, Unidad Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Intrafamiliar, sin fecha. Disponible en: http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/quienes/fiscaliaNac_unidades_especializadas.jsp (visto 4 abril 2016).

²⁸⁸ Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, Informe de Trata de Personas, Chile, 2014. Disponible en: <http://www.state.gov/documents/organization/226845.pdf> (visto 4 abril 2016).

²⁸⁹ Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH presenta denuncia por trata de personas contra dos ciudadanos coreanos, 2015. Disponible en: <http://www.indh.cl/indh-presenta-querella-por-trata-de-personas-contra-dos-ciudadanos-coreanos> (visto 16 noviembre 2016).

²⁹⁰ Servicio Nacional de la Mujer, Sernam lanza campaña para mostrar la realidad de la trata de personas en Chile, 2014. Disponible en: <http://portal.sernam.cl/?m=sp&i=4320> (visto 4 abril 2016).

²⁹¹ Subsecretaría del Interior, Mesa Intersectorial de Trata de Personas, Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/media/2015/07/MITP-Protocolo-Intersectorial-de-Atenci%C3%B3n-de-V%C3%ADctimas-de-Trata-de-Personas.pdf> (visitado por última vez del 8 mayo 2017)

²⁹² Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH presenta denuncia por trata de personas contra dos ciudadanos coreanos, 2015. Disponible en: <http://www.indh.cl/indh-presenta-querella-por-trata-de-personas-contra-dos-ciudadanos-coreanos> (visto 4 abril 2016).

-
- ²⁹³ Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH presenta querrela por trata de personas con fines de explotación sexual presuntamente perpetrada en contra de mujeres venezolanas, 2015. Disponible en: <http://www.indh.cl/indh-presenta-querrela-por-trata-de-personas-con-fines-de-explotacion-sexual-presuntamente-perpetrada-en-contra-de-mujeres-venezolanas#sthash.4W0UxSS3.dpuf> (visto 20 abril 2016).
- ²⁹⁴ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2013, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2013, p. 140. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605> (visto 8 febrero 2016).
- ²⁹⁵ Dirección del Trabajo, Directora de Trabajo calificó de inhumanas e inaceptables condiciones de vida de trabajadores indios, 2013: <http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-article-102045.html> (visto 9 mayo 2016).
- ²⁹⁶ Viña Concha y Toro, Reporte de Sustentabilidad 2014, p. 56. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/sustentabilidad/publicaciones/> (visto 20 marzo 2016).
- ²⁹⁷ Antofagasta Minerals, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 15. Disponible en: <http://www.aminerals.cl/mineria-sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/> (visto 20 marzo 2016).
- ²⁹⁸ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 130. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ²⁹⁹ SERNAM, Sernam lanza campaña para mostrar la realidad de la trata de personas en Chile, 2014. Disponible en: <http://portal.sernam.cl/?m=sp&i=4320> (visto 5 abril 2016).
- ³⁰⁰ Instituto Católico Chileno de Migración, MITP, Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas, 2014. Disponible en: <http://incami.cl/wp-content/uploads/2014/11/MITP-Bolet%C3%ADn-Octubre-2014.pdf> (visto 5 abril 2016).
- ³⁰¹ Instituto Católico Chileno de Migración, MITP, Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas, 2014. Disponible en: <http://incami.cl/wp-content/uploads/2014/11/MITP-Bolet%C3%ADn-Octubre-2014.pdf> (visto 5 abril 2016).
- ³⁰² Instituto Católico Chileno de Migración, MITP, Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas, 2014. Disponible en: <http://incami.cl/wp-content/uploads/2014/11/MITP-Bolet%C3%ADn-Octubre-2014.pdf> (visto 5 abril 2016).
- ³⁰³ Dirección del Trabajo, Directora firmó Convenio Nacional contra la Trata de Personas, 2013. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-102715.html> (visto 5 abril 2016).
- ³⁰⁴ Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2016. Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/> (visto 20 mayo 2016).
- ³⁰⁵ Raíces, Proyectos en Ejecución. Disponible en: http://ongraices.org/proyectos_en_ejecucion.php (visto 5 abril 2016).
- ³⁰⁶ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 9. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).
- ³⁰⁷ Decreto 594, Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=167766> (visto 5 abril 2016).
- ³⁰⁸ Código Sanitario, Título III, artículos 67 y siguientes. Disponible en: http://www.sernac.cl/wp-content/uploads/leyes/dfi/DFL725_Codigo_Sanitario.pdf (visto 5 abril 2016).
- ³⁰⁹ Código del Trabajo, Art. 184 y siguientes. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016).
- ³¹⁰ Subsecretaría de Previsión Social, Seguro ante Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, 2013. Disponible en: http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7506
- ³¹¹ Subsecretaría de Previsión Social, Tuve un Accidente Laboral, 2013: http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=8191 (visto 5 abril 2016).

-
- ³¹² Hospital del Trabajador ACHS, Instituto de Seguridad Laboral. Disponible en: <http://www.hospitaldeltrabajador.cl/ht/Comunidad/Convenios/Ley/Paginas/Inst-de-Seguridad-Laboral.aspx> (visto 5 abril 2016).
- ³¹³ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ³¹⁴ Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. Disponible en: http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/informes_SST/Informe%20Nacional%202013%20-%20Estad%C3%ADsticas%20sobre%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf (visto 20 abril 2016).
- ³¹⁵ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ³¹⁶ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ³¹⁷ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ³¹⁸ Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. Disponible en: http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/informes_SST/Informe%20Nacional%202013%20-%20Estad%C3%ADsticas%20sobre%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf (visto 20 abril 2016).
- ³¹⁹ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ³²⁰ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ³²¹ OIT, Comparación Internacional de Sistemas de Salud y Seguridad Laboral, 2011. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_178071.pdf (visto 20 abril 2016).
- ³²² Subsecretaría de Previsión Social, Seguro ante accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales, 2013. Disponible en: http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?page_id=7506 (visto 20 abril 2016).
- ³²³ U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2013 – Chile, 2014. Disponible en: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2013&dliid=220428#wrapper> (visto 20 abril 2016).
- ³²⁴ Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2016, Actividad Inspectiva. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114318_archivo_01.pdf (visto 20 abril 2018).
- ³²⁵ Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2013, Actividad Inspectiva. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99379_recurso_5.pdf (visto 20 abril 2016).
- ³²⁶ Cooperativa, Empresarios mineros fueron condenados por muerte de trabajadores en Andacollo, 2015. Disponible en: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/judicial/empresarios-mineros-fueron-condenados-por-muerte-de-trabajadores-en-andacollo/2015-03-11/233036.html> (visto 20 abril 2016).
- ³²⁷ Dirección del Trabajo, Directora del Trabajo calificó de inhumanas e inaceptables condiciones de vida de trabajadores indios, 2013: <http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-article-102045.html> (visto 20 abril 2016).

-
- ³²⁸ IFC, Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, 2012: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES
- ³²⁹ Portal para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro: <http://www.csr-supplychain.gr/en/>
- ³³⁰ International Council of Mining and Metals ICMM. 10 principios, sin fecha: <http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles#05>
- ³³¹ Corporación Nacional del Cobre, Reporte Sustentabilidad 2013. Disponible en: <http://www.codelco.com/caso-destacado/reporte2013/2014-04-16/110631.html> (visto 20 abril 2016).
- ³³² Empresa Nacional de Minería, Reporte de Sustentabilidad 2013. Disponibilidad en: <http://www.enami.cl/memorias-y-reportes-de-sustentabilidad.html> (visto 20 abril 2016).
- ³³³ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 100. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ³³⁴ GNL Quintero, Seguridad a todo nivel, 2013. Disponible en: <http://www.gnlquintero.com/sustentabilidad/seguridad/seguridad.htm> (visto 20 abril 2016).
- ³³⁵ Komatsu Cummins, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 136. <http://www.rsekcl.com/> (visto 14 junio 2016).
- ³³⁶ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 99. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ³³⁷ ILO, Decent Work Country Programme Chile, 2014. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/countries/> (visto 17 febrero 2016).
- ³³⁸ Superintendencia de Seguridad Social, Premio a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Tucapel González García, 2014. Disponible en: <http://www.suseso.cl/premio-a-la-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-tucapel-gonzalez-garcia/> (visto 20 abril 2016).
- ³³⁹ Confederación Sindical Internacional, ITUC Global Rights Index 2015, The world's worst countries for workers, 2015. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org/indice-global-de-los-derechos-de?lang=en> (visto 2 mayo 2016)
- ³⁴⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chile, E/C.12/CHL/CO/4, 2015. Disponible en: <http://acnudh.org/24619/> (visto 3 mayo 2016).
- ³⁴¹ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 16. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).
- ³⁴² Observatorio Género y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHS_2013.pdf (visto 3 marzo 2016)
- ³⁴³ Código del Trabajo, Art. 212 y siguientes. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 24 abril 2018).
- ³⁴⁴ Constitución Política de la República, Art. 23. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).
- ³⁴⁵ Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-76577.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁴⁶ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 87. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016) e Informe Anual 2011, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2011, p.147.

-
- ³⁴⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Auditoría a la democracia: Mas y Mejor Democracia para un Chile Inclusivo, 2014, p.33. Disponible en: <http://auditoriaalademocracia.org/web/publicaciones-lista/> (visto 3 marzo 2016).
- ³⁴⁸ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁴⁹ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵⁰ Gonzalo Durán y Recaredo Gálvez, Sindicatos Pulverizados. Panorama Actual y Reflexiones para la Transformación, Ideas para el Buen Vivir, N°7, Fundación Sol, 2016, p. 11. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/estudios/> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵¹ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual de la Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2012. Disponible en: <http://www.indh.cl/wp-content/uploads/2012/12/Inf-Anual-INDH12-WEB.pdf> (visto 03 marzo 2016)
- ³⁵² Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley que termina con abusos del MultiRUT, 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-103510.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵³ Constitución Política de la República, Art. 23. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).
- ³⁵⁴ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵⁵ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵⁶ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Auditoría a la democracia: Mas y Mejor Democracia para un Chile Inclusivo, 2014, p.159 y siguientes. Disponible en: <http://auditoriaalademocracia.org/web/publicaciones-lista/> (visto 3 marzo 2016).
- ³⁵⁷ Biobío Chile TV, La Neo esclavitud que viven los trabajadores chilenos, 2015. Disponible en: <http://tv.biobiochile.cl/notas/2014/12/26/la-neo-esclavitud-que-viven-los-trabajadores-chilenos.shtml> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵⁸ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁵⁹ Gonzalo Durán, Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655, Fundación Sol, 2013, p. 4-5. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/11/Sindicatos2013.pdf> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁶⁰ Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico 2016, Negociación Colectiva, 2016. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114289_archivo_01.pdf (visto 25 abril 2018).
- ³⁶¹ Centro de Investigación Periodística, Fundación Sol: Los límites de nuestra negociación colectiva y la “formalidad precarizante”, 2013. Disponible en: <http://ciperchile.cl/2013/04/18/fundacion-sol-los-limites-de-nuestra-negociacion-colectiva-y-la-%E2%80%9Cformalidad-precarizante%E2%80%9D/> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁶² Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 233. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).
- ³⁶³ Código del Trabajo, Art. 369 y siguientes. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 8 febrero 2016).
- ³⁶⁴ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 90. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).

-
- ³⁶⁵ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/informe-anual> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁶⁶ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 233. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).
- ³⁶⁷ Dirección del Trabajo, Anuario Estadístico, Huelgas, 2016. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114291_archivo_01.pdf (visto 24 abril 2018).
- ³⁶⁸ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/informe-anual> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁶⁹ Código del Trabajo, Arts. 289 a 304. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 08 febrero 2016).
- ³⁷⁰ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁷¹ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁷² U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2013 – Chile, 2014. Disponible en: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2013&dlid=220428#wrapper> (visto 20 marzo 2016).
- ³⁷³ Dirección del Trabajo, Empresas Condenadas por malas prácticas sindicales, segundo semestre 2017. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-94445.html> (visto 24 abril 2018).
- ³⁷⁴ Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), CODELCO y Clínica San Lorenzo niega el derecho a la salud a toda la comunidad de El Salvador evidenciando claras prácticas antisindicales, 2016. Disponible en: <http://www.confederaciondelcobre.cl/erbocefnoc/tag/practicas-antisindicales/> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁷⁵ La Tercera, Corte de Antofagasta aplica multa de \$4,4 millones a Escondida por prácticas antisindicales, 2015. Disponible en: <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/09/655-648594-9-corte-de-antofagasta-aplica-multa-de-44-millones-a-escondida-por-practicas.shtml> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁷⁶ Central Unitaria de Trabajadores, SIL denuncia prácticas antisindicales a Walmart Chile ante la 103ª conferencia de la organización OIT, 2014. Disponible en: http://www.cut.cl/Portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2295:2014-06-12-16-51-32&catid=295:internacionales&Itemid=544 (visto 4 mayo 2016).
- ³⁷⁷ El Mostrador, Las prácticas antisindicales tras el drama del micrero que se prendió fuego “a lo bonzo”, 2014. Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/pais/2014/06/30/las-practicas-antisindicales-tras-el-drama-del-micrero-que-se-prendio-fuego-a-lo-bonzo/> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁷⁸ Confederación Sindical Internacional, Índice global de los derechos de la CSI 2014, Los peores lugares del mundo para trabajadores y trabajadoras, 2014. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org/indice-global-de-los-derechos-de?lang=en> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁷⁹ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 129. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ³⁸⁰ Viña Concha y Toro, Reporte de Sustentabilidad 2014, p. 83. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/sustentabilidad/publicaciones/> (visto 20 marzo 2016).
- ³⁸¹ Komatsu Cummins, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 113. <http://www.rsekcl.com/> (visto 14 junio 2016).
- ³⁸² Banco Santander Chile, Informe de Sostenibilidad 2014, p.29. Disponible en: https://www.santander.cl/nuestro_banco/pdf/memoria_sostenibilidad_2014.pdf (visto 4 mayo 2016).

-
- ³⁸³ Telefónica, Informe de Sostenibilidad Corporativa Telefónica en Chile 2014, 2015, p. 71. Disponible en: http://www.telefonicachile.cl/wp-content/uploads/2015/04/Informe_2014.pdf (visto 10 mayo 2016).
- ³⁸⁴ Signo Koppers, Informe de Sostenibilidad, 2013. Disponible en: http://www.sigdokoppers.cl/static/pdf/Informe_RSE_2013.pdf (visto 4 mayo 2016).
- ³⁸⁵ Ministerio del Trabajo, Escuela Formación Sindical. Disponible en: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/programa-de-formacion-sindical/> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁸⁶ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Ministerio del Trabajo certificó a 1169 dirigentes y trabajadores en escuelas de formación sindical, 2015. Disponible en: <http://www.mintrab.gob.cl/ministerio-del-trabajo-certifico-1-169-dirigentes-y-trabajadores-en-escuelas-de-formacion-sindical-en-2014/> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁸⁷ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Ministerio del Trabajo certificó a 1169 dirigentes y trabajadores en escuelas de formación sindical, 2015. Disponible en: <http://www.mintrab.gob.cl/ministerio-del-trabajo-certifico-1-169-dirigentes-y-trabajadores-en-escuelas-de-formacion-sindical-en-2014/> (visto 4 mayo 2016).
- ³⁸⁸ INE, 2016. [http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2017/07/25/ingreso-laboral-promedio-mensual-en-chile-fue-de-\\$517.540-en-2016](http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2017/07/25/ingreso-laboral-promedio-mensual-en-chile-fue-de-$517.540-en-2016) (visto 25 abril 2018)
- ³⁸⁹ Código del Trabajo, Art. 42. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436> (visto 08 febrero 2016).
- ³⁹⁰ OIT Chile, Minimum Wage, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/gateway/faces/home/polareas/minwage?locale=en&countryCode=CHL&track=LP&policyId=5&_adf.ctrl-state=v0nzocssb_225 (visto 5 mayo 2016).
- ³⁹¹ Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60141.html> (visto 2 mayo 2017).
- ³⁹² Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ³⁹³ Fundación Sol, Los bajos salarios de Chile. Análisis de la Encuesta CASEN. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/estudios/los-bajos-salarios-chile/> (visto 2 mayo 2017)
- ³⁹⁴ Ministerio de Desarrollo Social, Valor de la Canasta Básica de Alimentos y Líneas de Pobreza, enero 2017. Disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/ipc/Valor%20CBA%20y%20LP%C2%B4s%2001.16.pdf> (visto 3 mayo 2017).
- ³⁹⁵ Fundación Sol, Los Verdaderos Sueldos de Chile Panorama Actual del Valor del Trabajo Usando la Encuesta NESI 2014, 2015, p. 17. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/estudios/los-verdaderos-sueldos-de-chile-panorama-actual-del-valor-del-trabajo-nesi2014/> (visto 5 mayo 2016).
- ³⁹⁶ El Mostrador, Mas de 12.000 chilenos viven en la calle señala informe de gobierno, 2014. Disponible en: <http://www.elmostrador.cl/pais/2014/07/26/mas-de-12-000-chilenos-viven-en-la-calle-senala-informe-de-gobierno/> (visto 5 mayo 2016).
- ³⁹⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Auditoría a la democracia: Mas y Mejor Democracia para un Chile Inclusivo, 2014, p.151 Disponible en: <http://auditoriaalademocracia.org/web/publicaciones-lista/> (visto 3 marzo 2016).
- ³⁹⁸ Fundación Sol, Panorama Sindical y de la Negociación Colectiva en el Chile de los US\$ 22.655, 2013. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/estudios> (visto 3 marzo 2016).
- ³⁹⁹ OECD, Society at a Glance 2014, Highlights Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oecd.org/els/societyataglance.htm> (visto 05 mayo 2016).

-
- ⁴⁰⁰ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Guía de Normas Laborales 2014. Disponible en: http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2014/11/presentacion_normas_laborales.pdf (visto 5 mayo 2016).
- ⁴⁰¹ OCDE, Data. Employment. Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴⁰² Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Guía de Normas Laborales 2014. Disponible en: http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2014/11/presentacion_normas_laborales.pdf (visto 05 mayo 2016).
- ⁴⁰³ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴⁰⁴ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴⁰⁵ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴⁰⁶ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 18. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).
- ⁴⁰⁷ Subsecretaría de Previsión Social, Tengo derecho a pensionarme. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/personas/soy-trabajador/estoy-contratado-trabajador-dependiente/tengo-derecho-a-pensionarme/> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴⁰⁸ Tu Salario, Seguridad Social, Pensiones, 2013. Disponible en: <http://www.tusalario.org/chile/main/derechos-laborales/seguridad-social> (visto 05 mayo 2016).
- ⁴⁰⁹ Tu Salario, Licencia por enfermedad, 2013. Disponible en: <http://www.tusalario.org/chile/main/derechos-laborales/trabajo-y-enfermedad> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹⁰ Subsecretaría de Previsión Social, Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social, Primer Semestre de 2015, 2016. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/investigadores/estadisticas/informe-estadistico-semester-de-seguridad-social/> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹¹ La Segunda, Vial, Cerca del 60 por ciento de los primeros cotizantes de las AFP recibirían pensiones en torno a \$150 mil, 2013. Disponible en: <http://www.lasegunda.com/Noticias/Economia/2013/01/812664/vial-cerca-del-60-de-los-primeros-cotizantes-de-las-afp-recibirian-pensiones-en-torno-a-150-mil> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹² La Tercera, Mario Marcel, El principal problema de las pensiones en Chile son las lagunas previsionales, 2013. Disponible en: <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2013/06/655-529365-9-mario-marcel-el-principal-problema-de-las-pensiones-en-chile-son-las-lagunas.shtml> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹³ Comisión Asesora Presidencial Sobre el Sistema de Pensiones, Encuesta de Opinión y Percepción del Sistema de Pensiones de Chile, 2015. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/investigadores/publicaciones/documentos-de-trabajo/> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹⁴ Subsecretaría de Previsión Social, Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social, Primer Semestre de 2015, 2016. Disponible en: <http://www.previsionsocial.gob.cl/sps/investigadores/estadisticas/informe-estadistico-semester-de-seguridad-social/> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹⁵ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Minuta de Empleo Nacional, Trimestre OND 2014. Disponible en: <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2015/01/Minuta-de-Empleo-OND-2014.pdf> (visto 5 mayo 2016).

-
- ⁴¹⁶ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Minuta de Empleo Nacional, Trimestre OND 2014. Disponible en: <http://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2015/01/Minuta-de-Empleo-OND-2014.pdf> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹⁷ El Mostrador, Las cifras que oculta el año 2013: <http://www.elmostrador.cl/opinion/2013/12/31/las-cifras-negras-que-oculta-el-ano-2013/> (visto 5 mayo 2016).
- ⁴¹⁸ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴¹⁹ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴²⁰ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴²¹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subcontratación y suministro de trabajadores, 2011. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_3.pdf (visto 2 mayo 2016).
- ⁴²² Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁴²³ Dirección del Trabajo, Multas por más de 11 millones de pesos cursó la Dirección del Trabajo al comercio durante la Navidad, 2015. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-article-108177.html> (visto 9 mayo 2016).
- ⁴²⁴ Dirección del Trabajo, Trabajadores de casinos y hoteles con problemas de jornada y descanso, 2015. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-article-107196.html> (visto 9 mayo 2016).
- ⁴²⁵ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).
- ⁴²⁶ Equal Times, Chile strikes today for a better tomorrow, 2013. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/chile-strikes-today-for-a-better#.U7a1OrHhq8w> (visto 09 mayo 2016).
- ⁴²⁷ Equal Times, Walmart Chile, the selfish giant, 2013. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/walmart-chile-the-selfish-giant#.U5Y5SSjhq8w> (visto 9 mayo 2016).
- ⁴²⁸ International Trade center, Iniciativa de Comercio Ético ETI, 2012: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1MTVPnqzMRMJ:www.intracen.org/WorkArea/DownloadAsset.aspx%3Fid%3D60229+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴²⁹ Institute for Human Rights and Business & Global Business Initiative on Human Rights, State of Play The Corporate Responsibility to Respect Human Rights in Business Relationships, 2012: <http://www.ihrb.org/pdf/state-of-play/State-of-Play-Full-Report.pdf> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴³⁰ IFC, Normas de Desempeño sobre Sostenibilidad Ambiental y Social, 2012: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/55d37e804a5b586a908b9f8969adcc27/PS_Spanish_2012_Full-Document.pdf?MOD=AJPERES (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴³¹ Portal para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro: <http://www.csr-supplychain.gr/en/> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴³² Business and Human Rights, Principles and standards, sin fecha: <http://business-humanrights.org/en/principles-standards> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴³³ OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴³⁴ Business and human Rights Resource Centre, United Nations Sub-Commission Norms on Business and Human Rights, sin fecha: <http://business-humanrights.org/en/united-nations-sub-commission-norms-on-business-human-rights-explanatory-materials> (visto 16 noviembre 2016).

-
- ⁴³⁵ Antofagasta Minerals, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 28. Disponible en: <http://www.aminerals.cl/mineria-sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/> (visto 20 marzo 2016).
- ⁴³⁶ Viña Concha y Toro, Reporte de Sustentabilidad 2014, p. 55. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/sustentabilidad/publicaciones/> (visto 20 marzo 2016).
- ⁴³⁷ Viña Concha y Toro, Reporte de Sustentabilidad 2014, p. 72. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/sustentabilidad/publicaciones/> (visto 20 marzo 2016).
- ⁴³⁸ Komatsu Cummins, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 90. <http://www.rsekcl.com/> (visto 14 junio 2016).
- ⁴³⁹ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 8. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).
- ⁴⁴⁰ Ley 19.300, Aprueba Ley Sobre Bases Generales del Medio Ambiente. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30667> (visto 22 marzo 2016).
- ⁴⁴¹ Antofagasta Minerals, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 39. Disponible en: <http://www.aminerals.cl/mineria-sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/> (visto 20 marzo 2016).
- ⁴⁴² Judith Schönsteiner y María Elena Van Yurick, Comunidades Indígenas, Derechos Humanos y Empresas. Hoja de Ruta y Herramientas para la Protección de los Derechos. Centro de Derechos Humanos UDP, 2015, p. 24. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/publicaciones/func-startdown/451/> (visto 5 abril 2016).
- ⁴⁴³ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual de la Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2012. Disponible en: <http://www.indh.cl/wp-content/uploads/2012/12/Inf-Anual-INDH12-WEB.pdf> (visto 3 marzo 2016).
- ⁴⁴⁴ Ley N° 20.417, Crea el Ministerio, el Servicio de evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010459> (visto 5 abril 2016).
- ⁴⁴⁵ Judith Schönsteiner y María Elena Van Yurick, Comunidades Indígenas, Derechos Humanos y Empresas. Hoja de Ruta y Herramientas para la Protección de los Derechos. Centro de Derechos Humanos UDP, 2015, p. 24. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/publicaciones/func-startdown/451/> (visto 5 abril 2016).
- ⁴⁴⁶ Judith Schönsteiner y María Elena Van Yurick, Comunidades Indígenas, Derechos Humanos y Empresas. Hoja de Ruta y Herramientas para la Protección de los Derechos. Centro de Derechos Humanos UDP, 2015, p. 24. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/publicaciones/func-startdown/451/> (visto 5 abril 2016).
- ⁴⁴⁷ Chile Sustentable, Gobierno Piñera 2010-2014: conflictos y retroceso ambiental, 2014. Disponible en: <http://www.chilesustentable.net/gobierno-pinera-2010-2014-conflictos-y-retroceso-ambiental/> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁴⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154º Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁴⁹ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2013, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605> (visto 8 febrero 2016).
- ⁴⁵⁰ International Work Group for Indigenous Affairs, 2014 Yearbook Chile. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 23 abril 2016).

-
- ⁴⁵¹ Iniciativa Agua que has de Beber, Agua en Chile Diagnósticos territoriales y propuestas para enfrentar la crisis hídrica, 2014. Disponible en: <http://www.aguaquehasdebeber.cl/publicacion/agua-en-chile-diagnosticos-territoriales-y-propuestas-para-enfrentar-la-crisis-hidrica/> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁵² Relief Web, State of the World's Minorities and Indigenous Peoples, 2012. Disponible en: <http://reliefweb.int/report/world/state-world's-minorities-and-indigenous-peoples-2012> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁵³ Equal Times, Chile and the Attack on the Human Rights to Water, 2014. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/chile-and-the-attack-on-the-human#.U8eKsrHhq8x> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁵⁴ Banco Mundial, Diagnóstico de la gestión de los recursos hídricos, 2011. Disponible en: http://www.dga.cl/eventos/Diagnostico%20gestion%20de%20recursos%20hidricos%20en%20Chile_Banco%20Mundial.pdf (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁵⁵ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/Informe-Anual-sobre-Derechos-Humanos-en-Chile-2013/> (visto 20 abril 2016).
- ⁴⁵⁶ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Misión de Observación Provincia de Petorca, 2014. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/774> (visto 20 mayo 2016).
- ⁴⁵⁷ Fundación Terrám, 20 años más del mismo modelo de fomento forestal?, 2013. Disponible en: http://www.terram.cl/2013/08/11/20_anos_mas_del_mismo_modelo_de_fomento_forestal/ (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁵⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Sobre el Proyecto de Ley que Extiende la Bonificación Establecida en el Decreto Ley N° 701, de 1974, Sobre Fomento Forestal, Cuyo Texto fue Reemplazado por el Artículo Primero del Decreto Ley 2565, de 1979. Boletín 10064-01, 2015, p.30, 31. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/866> (visto 15 mayo 2016).
- ⁴⁵⁹ CONAF, Plantaciones y Pobreza en Comunas Forestales. Forestación y Estilo de Desarrollo, 2014, p. 3. Disponible en: http://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1395859632PlantacionesyPobrezaenComunasForestales.pdf (visto 23 marzo 2016).
- ⁴⁶⁰ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁶¹ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 abril 2016).
- ⁴⁶² Informe del Estado del Medio Ambiente, Ministerio de Medio Ambiente, 2011. Disponible en: <http://www.mma.gob.cl/1304/w3-article-52016.html> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁶³ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual de la Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2012. Disponible en: <http://www.indh.cl/wp-content/uploads/2012/12/Inf-Anual-INDH12-WEB.pdf> (visto 3 marzo 2016).
- ⁴⁶⁴ Oceana, Zonas de Sacrificio. Disponible en: http://chile.oceana.org/our-campaigns/zonas_de_sacrificio/campaign (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁶⁵ Judith Schönsteiner y María Elena Van Yurick, Comunidades Indígenas, Derechos Humanos y Empresas. Hoja de Ruta y Herramientas para la Protección de los Derechos. Centro de Derechos Humanos UDP, 2015, p. 72. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/publicaciones/func-startdown/451/> (visto 05 abril 2016).

-
- ⁴⁶⁶ Judith Schönsteiner y María Elena Van Yurick, Comunidades Indígenas, Derechos Humanos y Empresas. Hoja de Ruta y Herramientas para la Protección de los Derechos. Centro de Derechos Humanos UDP, 2015, p. 78. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/publicaciones/func-startdown/451/> (visto 5 abril 2016).
- ⁴⁶⁷ BioBio Chile, Desde este viernes comenzará a funcionar la Superintendencia de Medio Ambiente y el Tribunal Ambiental, 2012. Disponible en: <http://www.biobiochile.cl/2012/12/28/desde-este-viernes-comenzara-a-funcionar-superintendencia-de-medio-ambiente-y-tribunales-ambientales.shtml> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁶⁸ Superintendencia del Medio Ambiente, Que es SMA, 2014. Disponible en: <http://www.sma.gob.cl/index.php/quienes-somos/que-es-la-sma> (visto 24 de abril).
- ⁴⁶⁹ Conflictos Mineros, Antofagasta prepara gran marcha contra la contaminación, 2015. Disponible en: <http://www.conflictosmineros.net/noticias/9-chile/17541-antofagasta-prepara-gran-marcha-contra-contaminacion> (visto 24 de abril).
- ⁴⁷⁰ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile, 2016. Disponible en: <http://www.indh.cl/mapadeconflictos> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁴⁷¹ Antofagasta Minerals, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 32. Disponible en: <http://www.aminerals.cl/mineria-sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/> (visto 20 marzo 2016).
- ⁴⁷² Fundación Terram, Minuta sobre derrame de petróleo en la Bahía de Quintero. Los hechos hablan por sí solos, No queremos más Zonas de Sacrificio, 2014. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION&prmID=22130> (visto 20 marzo 2016).
- ⁴⁷³ International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁷⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe 30/04 Petición 4617/02 Solución Amistosa Mercedes Julia Huenteao Beroiza y Otras, 2004. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/annualrep/2004sp/Chile.4617.02.htm> (visto 24 de abril).
- ⁴⁷⁵ Valdivia Capital, Fallo del Caso Celco y necesidad de estudiar los humedales, 2013. Disponible en: <http://www.valdiviacapital.cl/index.php/entrevistas/item/6963-fallo-del-caso-celco-y-necesidad-de-estudiar-los-humedales> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁷⁶ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Sistema de peticiones y casos, Petición 1288-06, 2013. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/admisibilidades.asp> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁷⁷ Diario UChile, Corte Suprema confirma suspensión de faenas en Pascua Lama, 2013. Disponible en: <http://radio.uchile.cl/2013/09/25/corte-suprema-confirma-suspension-de-faenas-de-pascua-lama> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁷⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2013, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605> (visto 8 febrero 2016).
- ⁴⁷⁹ La Nación, Dura derrota de HidroAysén, Rechazado por Comité de Ministros, 2014. Disponible en: <http://www.lanacion.cl/noticias/economia/energia/dura-derrota-de-hidroaysen-rechazado-por-comite-de-ministros/2014-06-10/111656.html> (visto 24 abril 2016).
- ⁴⁸⁰ Observatorio Género y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHS_2013.pdf (visto 3 marzo 2016).
- ⁴⁸¹ Organización Internacional de Normalización, ISO 14001, 2004:

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:14001:ed-3:v1:en> (visto 16 noviembre 2016).

⁴⁸² Informe del Relator Especial sobre las implicaciones para los derechos humanos de la gestión y eliminación ecológicamente racionales de las sustancias y los desechos peligrosos, Başkut Tuncak, A/HRC/30/40, 8 julio 2015. Disponible en:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Environment/ToxicWastes/Pages/Righttoinformation.aspx> (visto 16 noviembre 2016).

⁴⁸³ Forestal Mininco, Comunidad Local. Disponible en: <http://www.forestalmininco.cl/gestion-social/comunidad-local/consultas-comunidad> (visto 24 de abril).

⁴⁸⁴ Proyecto Corredor, El Proyecto. Disponible en: <http://www.proyectocorredor.cl/> (visto 20 marzo 2016).

⁴⁸⁵ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 50. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).

⁴⁸⁶ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 76. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).

⁴⁸⁷ Viña Concha y Toro, Reporte de Sustentabilidad 2014, p. 36 y 43. Disponible en: <http://www.conchaytoro.com/sustentabilidad/publicaciones/> (visto 20 marzo 2016).

⁴⁸⁸ Collahuasi, Reporte de Desarrollo Sustentable, 2014. Disponible en: http://www.collahuasi.cl/pdf/sustentable/info_sustentable14.pdf (visto 12 mayo 2016).

⁴⁸⁹ Acción RSE, Aguas Andinas, Reporte de Sustentabilidad 2013. Disponible en: http://www.accionrse.cl/docs/empresas/2909051446_aa_2013.pdf (visto 24 de abril).

⁴⁹⁰ Empresa Nacional de Minería, Política Ambiental, 2013. Disponible en: <http://www.enami.cl/images/stories/pdf/sustentabilidad/afiche%20politica%20ambiental.pdf> (visto 24 abril 2016).

⁴⁹¹ Komatsu Cummins, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 136. <http://www.rsekcl.com/> (visto 14 junio 2016).

⁴⁹² Forestal Arauco, Comunidad, Noticias, 2014. Disponible en: http://www.arauco.cl/comunidad/comunidades_arauco.asp?idioma=17 (visto 24 abril 2016).

⁴⁹³ ACCIONRSE, HuellaPyme.cl, Descripción, 2013. Disponible en: http://www.accionrse.cl/index.php?op=proyectos_colaborativos_detalle&id=6 (visto 24 abril 2016).

⁴⁹⁴ CONAF, Consejo de Política Forestal. Disponible en: <http://www.conaf.cl/nuestros-bosques/bosques-en-chile/consejo-de-politica-forestal/> (visto 24 abril 2016).

⁴⁹⁵ CORMA Recursos Renovables, INFOR ejecuta proyecto de planificación territorial compartida: empresas y comunidad, 2014. Disponible en: <http://www.corma.cl/corma-al-dia/bef/infor-ejecuta-proyecto-de-planificacion-territorial-compartida-empresas-y-comunidad> (visto 24 abril 2016).

⁴⁹⁶ Instituto Forestal, Comunidades y Empresas forestales firman acuerdo para abordar uso del agua, el suelo y el paisaje, 2015. Disponible en: <http://www.infor.cl/index.php/quienes-somos/noticias/650-comunidades-y-empresas-forestales-firman-acuerdo-para-abordar-uso-del-agua-el-suelo-y-el-paisaje> (visto 24 abril 2016).

⁴⁹⁷ INFOR, Infor lanza dos programas para fortalecer pymes forestales de la región del Biobío, 2015. Disponible en: <http://www.infor.cl/index.php/quienes-somos/noticias/657-infor-lanza-dos-programas-para-fortalecer-pymes-forestales-de-la-region-del-biobio> (visto 24 abril 2016).

⁴⁹⁸ Ministerio del Medio Ambiente, Sistema Nacional de Certificación Ambiental de Establecimientos Educativos. Disponible en: <http://www.sinia.cl/1302/w3-propertyvalue-16513.html> (visto 24 abril 2016).

⁴⁹⁹ Ministerio del Medio Ambiente, Fondo de Protección Ambiental. Disponible en: <http://www.sinia.cl/1302/w3-propertyvalue-16514.html> (visto 24 abril 2016).

⁵⁰⁰ OCEANA, Promoviendo Energía Renovables No Convencionales. Disponible en: http://chile.oceana.org/our-campaigns/energ%C3%ADas_renovables/campaign (visto 24 abril 2016).

⁵⁰¹ Constitución Política de la República, Art. 19 N° 24. Disponible en:

<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 3 febrero 2016).

⁵⁰² Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).

⁵⁰³ Observatorio Ciudadano, Los Impactos de las Empresas en los Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2015, p. 23. Disponible en: <http://observatorio.cl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=396> (visto 3 marzo 2016).

⁵⁰⁴ Ley 19.253, Establece Normas sobre Protección, Fomento y Desarrollo los Indígenas, y Crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30620> (visto 9 mayo 2016).

⁵⁰⁵ Ley 20.249, Crea el Espacio Costero Marino de los Pueblos Originarios. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=269291> (visto 9 mayo 2016).

⁵⁰⁶ Rights and Resources Initiatives, The Munden Project, Global Capital, Local Concessions: A Data-Driven Examination of Land Tenure Risk and Industrial Concessions in Emerging Market Economies, 2013. Disponible en: <http://rightsandresources.org/en/publication/global-capital-local-concessions/#.VzjifWNzOi4> (visto 09 mayo 2016).

⁵⁰⁷ Observatorio Ciudadano, Los Impactos de las Empresas en los Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2015, p. 23. Disponible en: <http://observatorio.cl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=396> (visto 3 marzo 2016).

⁵⁰⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014, p. 233. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).

⁵⁰⁹ Instituto Nacional de Estadísticas, Medio Ambiente, 2014. Disponible en: http://www.inec.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_medio_ambiente/medio_ambiente.php (visto 9 mayo 2016).

⁵¹⁰ Rights and Resources Initiatives, The Munden Project, Global Capital, Local Concessions: A Data-Driven Examination of Land Tenure Risk and Industrial Concessions in Emerging Market Economies, 2013. Disponible en: <http://rightsandresources.org/en/publication/global-capital-local-concessions/#.VzjifWNzOi4> (visto 9 mayo 2016).

⁵¹¹ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 9 mayo 2016).

⁵¹² Rights and Resources Initiatives, The Munden Project, Global Capital, Local Concessions: A Data-Driven Examination of Land Tenure Risk and Industrial Concessions in Emerging Market Economies, 2013. Disponible en: <http://rightsandresources.org/en/publication/global-capital-local-concessions/#.VzjifWNzOi4> (visto 9 mayo 2016).

⁵¹³ Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).

⁵¹⁴ Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).

⁵¹⁵ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observaciones Finales, 2013. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/CHL/CO/19-21&Lang=En (visto 9 mayo 2016).

⁵¹⁶ Foreign Policy, The Skeleton in Chile's Closet, 2014. Disponible en: http://www.foreignpolicy.com/articles/2014/05/16/the_skeleton_in_chiles_closet (visto 09 mayo 2016); Vice News, Chile is locked in a drawn-out battle with its indigenous population, 2014. Disponible en: <https://news.vice.com/article/chile-is-locked-in-a-drawn-out-battle-with-its-indigenous-population> (visto 9 mayo 2016)

⁵¹⁷ Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).

⁵¹⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014, p. 245. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).

⁵¹⁹ International Work Group for Indigenous Affairs, Update Chile, 2011. Disponible en: <http://www.iwgia.org/regions/latin-america/chile/858-update-2011-chile> (visto 9 mayo 2016).

⁵²⁰ Americas Quarterly, Country Study, Chile, 2014. Disponible en: <http://www.americasquarterly.org/content/country-study-chile> (visto 9 mayo 2016).

⁵²¹ CEPAL, Buenas Prácticas que favorezcan una minería sustentable, la problemática en torno a los pasivos ambientales mineros en Australia, Canadá, Chile, Colombia, los Estados Unidos, México y el Perú, 2014. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37106/S201420301_es.pdf?sequence=1 (visto 9 mayo 2016).

⁵²² Americas Quarterly, Country Study, Chile, 2014. Disponible en: <http://www.americasquarterly.org/content/country-study-chile> (visto 9 mayo 2016).

⁵²³ Americas Quarterly, Country Study, Chile, 2014. Disponible en: <http://www.americasquarterly.org/content/country-study-chile> (visto 9 mayo 2016).

⁵²⁴ Betlesmann Foundation, BTI Chile Country Report, 2014. Disponible en: https://www.bti-project.org/fileadmin/files/BTI/Downloads/Reports/2014/pdf/BTI_2014_Chile.pdf (visto 9 mayo 2016).

⁵²⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 9 mayo 2016).

⁵²⁶ Observatorio Género y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHS_2013.pdf (visto 3 marzo 2016)

⁵²⁷ Ley 19.253 Establece Normas sobre Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30620> (visto 23 de abril).

⁵²⁸ Ley 19.253 Establece Normas sobre Protección, Fomento y Desarrollo de los Indígenas y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=30620> (visto 23 de abril).

⁵²⁹ Ministerio de Bienes Nacionales, Regularización títulos de dominio. Disponible en: http://www.bienesnacionales.cl/?page_id=1876 (visto 9 mayo 2016).

-
- ⁵³⁰ International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 9 mayo 2016).
- ⁵³¹ Diario Biobío Chile, Corte admite recurso contra consulta indígena por central Neltume, 2014: <http://www.biobiochile.cl/2014/03/12/corte-acoge-a-tramite-recurso-contra-consulta-indigena-por-central-neltume-en-panguipulli.shtml> (visto 9 mayo 2016).
- ⁵³² Biobío Chile, SEA aprobó Central Energía Biomasa de Mulchén pese oposición de la ciudadanía, 2014. Disponible en: <http://www.biobiochile.cl/noticias/2014/11/29/sea-aprobo-central-energia-biomasa-de-mulchen-pese-oposicion-de-la-ciudadania.shtml> (visto 13 junio 2016); Instituto Nacional de Derechos Humanos, Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile, 2016. Disponible en: <http://www.indh.cl/mapadeconflictos> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁵³³ BHP Billiton, Sustainability Report 2014. Disponible en: <http://www.bhpbilliton.com/society/reports/2014-bhp-billiton-sustainability-report> (visto 9 mayo 2016).
- ⁵³⁴ Barrick, Pascua Lama, Declaración Pública respecto del Acuerdo de Intercambio de Información y Comunicación, 2014. Disponible en: <http://barricksudamerica.com/declaracion-publica-respecto-al-acuerdo-de-intercambio-de-informacion-y-comunicacion/barrick/2014-05-28/162538.html> (visto 9 mayo 2016).
- ⁵³⁵ Americas Quarterly, Country Study Chile, 2014. Disponible en: <http://americasquarterly.org/content/country-study-chile> (visto 09 mayo 2016).
- ⁵³⁶ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 199-200. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).
- ⁵³⁷ Lignum, Ejecutivo prepara nueva política de entrega de tierras y aumento de compra de terrenos, 2014. Disponible en: <http://www.lignum.cl/2014/06/23/ejecutivo-prepara-nueva-politica-de-entrega-de-tierras-y-aumento-de-compra-de-terrenos/>
- ⁵³⁸ Ministerio de Desarrollo Social, Ministra Villegas entrega balance de Consulta Previa Indígena, 2014. Disponible en: <http://www.consultaindigenamds.gob.cl/articulo.php?id=13587> (visto 09 mayo 2016).
- ⁵³⁹ Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).
- ⁵⁴⁰ ILO, Direct Request (CEAR), 103rd ILC Session, Convention 169, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3140788 (visto 10 mayo 2016).
- ⁵⁴¹ Observatorio Ciudadano, Programas, Derechos de los Pueblos Indígenas. Disponible en: <http://www.observatorio.cl/pddii> (visto 10 mayo 2016).
- ⁵⁴² ILO, Direct Request (CEAR), 103rd ILC Session, Convention 169, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3140788 (visto 10 mayo 2016).
- ⁵⁴³ Global Integrity Report, Chile, 2008. Disponible en: <https://www.globalintegrity.org/global/the-global-integrity-report-2008/chile/> (visto 10 mayo 2016).
- ⁵⁴⁴ Ley Orgánica Constitucional 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29967> (visto 10 mayo 2016).
- ⁵⁴⁵ Ley N° 20.393, Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos de Lavados de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho Que Indica. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1008668> (visto 11 mayo 2016).

-
- ⁵⁴⁶ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 24. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).
- ⁵⁴⁷ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 19. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).
- ⁵⁴⁸ Transparency Internacional, Global Corruption Barometer, 2013, Chile profile. Disponible en: <http://www.transparency.org/gcb2013/country/?country=chile> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁴⁹ Libertad y Desarrollo, Índice de Percepción de Corrupción, 2014. Disponible en: <http://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2014/06/gobierno-de-pinera-obtiene-menor-promedio-en-percepcion-de-corruccion-de-los-ultimos-3-periodos-presidenciales/> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁰ Transparency International, <https://www.transparency.org/country/CHL> (visto 2 octubre 2017)
- ⁵⁵¹ Chile Transparente, Reporte Transparencia Corporativa Chile 2013. Disponible en: http://www.chiletransparente.cl/wp-content/files_mf/1385732380ReporteITC2013CLVFINAL.pdf (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵² Ley 20.285, Sobre Acceso a la Información Pública. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=276363> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵³ Revenue Watch, Índice de la Gobernanza de los Recursos Naturales, 2013. Disponible en: <http://www.resourcegovernance.org/countries/latin-america/chile/overview> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁴ Chile Transparente, Reporte Transparencia Corporativa Chile 2013. Disponible en: http://www.chiletransparente.cl/wp-content/files_mf/1385732380ReporteITC2013CLVFINAL.pdf (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁵ Ley 19.886, De Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. Disponible en: http://www.chilecompra.cl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=10&Itemid=548 (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁶ Chile Compra, Cómo vender sus productos y servicios al Estado. Disponible en: http://www.chilecompra.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=168&Itemid=350 (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁷ Mercado Público, Uniendo a compradores y proveedores en un solo lugar. Disponible en: <https://www.mercadopublico.cl/Portal/Login.aspx> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁸ Servicio de Impuestos Internos, Impuestos Directos, 2015. Disponible en: http://www.sii.cl/aprenda_sobre_impuestos/impuestos/imp_directos.htm (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁵⁹ Ley 20.026, Establece un Impuesto Específico a la Actividad Minera. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=239219&idParte=0> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁶⁰ Gobierno de Chile, Programa de Gobierno, 2014-2018. Disponible en: <http://www.gob.cl/programa-de-gobierno/> (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁶¹ El País, El caso Penta destapa la corrupción política en Chile, 2015. Disponible en: http://internacional.elpais.com/internacional/2015/01/09/actualidad/1420841200_507293.html (visto 11 mayo 2016); La Tercera, SQM crea Comité Ad Hoc para investigar boletas a políticos, 2015. Disponible en: <http://www.latercera.com/noticia/negocios/2015/02/655-618499-9-sqm-crea-comite-adhoc-para-investigar-boletas-a-politicos.shtml> (visto 11 mayo 2016); El Mercurio, Rossi y ex asesora afirman que no tenían nexos laborales cuando esta entregó boleta, 2015, Disponible en:

<http://www.elmercurio.com/blogs/2015/02/18/29477/Rossi-y-ex-asesora-afirman-que-no-tenian-nexo-laboral-cuando-esta-entrego-boleta.aspx> (visto 11 mayo 2016).

⁵⁶² Ley 20.469, Introduce Modificaciones a la Tributación de la Actividad Minera. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1018335> (visto 11 mayo 2016).

⁵⁶³ Inter-American Development Bank, Transparency Governance in an Age of Abundance, Experiences from the Extractive Industries in Latin America and the Caribbean, 2014. Disponible en: http://publications.iadb.org/handle/11319/6681?scope=123456789/1&thumbnail=true&rpp=5&page=6&group_by=none&etal=0 (visto 11 mayo 2016).

⁵⁶⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 9 mayo 2016).

⁵⁶⁵ Fiscalía de Chile, Unidad Especial Anticorrupción, Quienes somos. Disponible en: http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/quienes/fiscaliaNac_unidades_especializadas.jsp (visto 9 mayo 2016).

⁵⁶⁶ Ley 19.886, De Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. Disponible en:

http://www.chilecompra.cl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=10&Itemid=548 (visto 11 mayo 2016).

⁵⁶⁷ Consejo para la Transparencia, Sistema de Reclamos en Línea. Disponible en:

http://extranet.consejotransparencia.cl/Web_SCL/Paginas/Login.aspx (visto 12 mayo 2016).

⁵⁶⁸ Mercado Público, Sistema Integral de Atención Ciudadana (SIAC). Disponible en: <https://www.mercadopublico.cl/Portal/Modules/Site/Reclamos/IngresoReclamo.aspx> (visto 12 mayo 2016).

⁵⁶⁹ Chile Transparente, FIFA Suspende de por Vida a Sergio Jadue tras Escándalo de Corrupción, 2016. Disponible en: <http://www.chiletransparente.cl/noticias-nacionales/fifa-suspende-de-por-vida-a-sergio-jadue-tras-escandalo-de-corrupcion/> (visto 12 mayo 2016).

⁵⁷⁰ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 32. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).

⁵⁷¹ Transparencia Internacional, Principios Empresariales para contrarrestar el Soborno, 2002: <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/08/Principios-Empresariales-para-Contrarrestar-el-Soborno-de-Transparencia-Internacional-Ingl%C3%A9s.pdf>.

⁵⁷² Transparencia Internacional, Principios Empresariales para contrarrestar el Soborno Edición para pequeñas y medianas empresas, 2008:

http://www.transparency.org/whatwedo/publication/principios_empresariales_para_contrarrestar_el_soborno_edicion_para_pequena.

⁵⁷³ Business and Human Rights, Principles and standards, sin fecha:

<http://business-humanrights.org/en/principles-standards>

⁵⁷⁴ Chile Transparente, Reporte Transparencia Corporativa Chile 2013. Disponible en: http://www.chiletransparente.cl/wp-content/files_mf/1385732380ReporteITC2013CLVFINAL.pdf (visto 11 mayo 2016).

⁵⁷⁵ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2015, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2015, p. 229. Disponible en: <http://www.indh.cl/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-chile-2015> (visto 10 febrero 2016).

⁵⁷⁶ Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción, Resumen Ejecutivo, 2015. Disponible en: <http://consejoanticorrupcion.cl/portfolio-items/resumen-ejecutivo/?portfolioID=1825> (visto 11 mayo 2016).

-
- ⁵⁷⁷ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 27. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ⁵⁷⁸ ENAP, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 25. Disponible en: <http://www.enap.cl/pag/14/786/reportes-de-sustentabilidad> (visto 20 marzo 2016).
- ⁵⁷⁹ Komatsu Cummins, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 67,69. <http://www.rsekcl.com/> (visto 14 junio 2016).
- ⁵⁸⁰ Antofagasta Minerals, Reporte Sustentabilidad 2014, p. 16. Disponible en: <http://www.aminerals.cl/mineria-sustentabilidad/reportes-de-sustentabilidad/> (visto 20 marzo 2016).
- ⁵⁸¹ Telefónica, Informe de Sostenibilidad Corporativa Telefónica en Chile 2014, 2015, p. 26-27. Disponible en: http://www.telefonicachile.cl/wp-content/uploads/2015/04/Informe_2014.pdf (visto 10 mayo 2016).
- ⁵⁸² Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (MESICIC), 22 Reunión del Comité de Expertos, República de Chile, 2013. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_chl_sp.pdf (visto 12 mayo 2016).
- ⁵⁸³ Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos (MESICIC), 22 Reunión del Comité de Expertos, Republica de Chile, 2013. Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_chl_sp.pdf (visto 12 mayo 2016).
- ⁵⁸⁴ Gobierno de Chile, Estos son los integrantes del Consejo Asesor contra conflicto de intereses, tráfico de influencia y corrupción, 2015. Disponible en: <http://www.gob.cl/2015/03/11/estos-son-los-integrantes-del-consejo-asesor-contra-los-conflictos-de-interes-trafico-de-influencias-y-corrupcion/> (visto 12 mayo 2016).
- ⁵⁸⁵ Inter-American Development Bank, Transparency Governance in an Age of Abundance, Experiences from the Extractive Industries in Latin America and the Caribbean, 2014. Disponible en: http://publications.iadb.org/handle/11319/6681?scope=123456789/1&thumbnail=true&rpp=5&page=6&group_by=none&etal=0 (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁸⁶ Open Government Partnership, Plan de Acción de Chile, Gobierno Abierto, 2014-2016. Disponible en: http://www.opengovpartnership.org/sites/default/files/Plan%20de%20Acción%202014-16%20CHILE%20OFICIAL_0.pdf (visto 12 mayo 2016).
- ⁵⁸⁷ Chile Transparente, Empresas. Disponible en: <http://www.chiletransparente.cl/empresas/> (visto 12 mayo 2016).
- ⁵⁸⁸ Inter-American Development Bank, Transparency Governance in an Age of Abundance, Experiences from the Extractive Industries in Latin America and the Caribbean, 2014. Disponible en: http://publications.iadb.org/handle/11319/6681?scope=123456789/1&thumbnail=true&rpp=5&page=6&group_by=none&etal=0 (visto 11 mayo 2016).
- ⁵⁸⁹ Constitución Política de la República, Art. 19. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302> (visto 03 febrero 2016).
- ⁵⁹⁰ Código Penal, Art. 150 A. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1984> (visto 13 mayo 2016).
- ⁵⁹¹ US Department of State: 2013 Country Report on Human Rights Practices, Chile, 2014. Disponible en: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm#wrapper> (visto 13 mayo 2016).
- ⁵⁹² Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, p. 123-128. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl> (visto 20 abril 2016).
- ⁵⁹³ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, p. 135. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl> (visto 20 abril 2016).
- ⁵⁹⁴ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual de la Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2012. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/296> (visto 11 febrero 2016).

-
- ⁵⁹⁵ Human Rights Watch, World Report 2014, Chile. Disponible en: <http://www.hrw.org/world-report/2014/country-chapters/chile> (visto 13 mayo 2016).
- ⁵⁹⁶ Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observaciones Finales sobre el Sexto Informe Periódico de Chile, 2014. Disponible en: <http://www.onu.cl/onu/comite-de-derechos-humanos-de-la-onu-presenta-observaciones-finales-sobre-chile/> (visto 13 mayo 2016).
- ⁵⁹⁷ Decreto Ley 3607, Deroga DL 194, de 1973, y Establece Nuevas Normas sobre Funcionamiento de Vigilantes Privados. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7193> (visto 13 mayo 2016).
- ⁵⁹⁸ Código Penal, Art. 150 B. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1984> (visto 13 mayo 2016).
- ⁵⁹⁹ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2015. Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, p. 156. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl> (visto 20 abril 2016).
- ⁶⁰⁰ Environmental Justice Atlas, Environmental Conflicts in Chile, 2014. Disponible en: <http://ejatlas.org/country/chile> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁰¹ Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, 2014. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/countries/LACRegion/Pages/CLIndex.aspx> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁰² International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁰³ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).
- ⁶⁰⁴ Código Procesal Penal, Art. 95. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=176595> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁰⁵ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Funciones. Disponible en: <http://www.indh.cl/resena-institucional/historia-funciones-y-mision> (visto 13 mayo 2016); Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2014, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2014. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/740> (visto 8 febrero 2016).
- ⁶⁰⁶ Cooperativa.cl, Guardia fue condenado por secuestro tras detener a hombre acusado de robo, 2015. Disponible en: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/policial/guardia-fue-condenado-por-secuestro-tras-detener-a-hombre-acusado-de-robo/2015-03-12/230743.html> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁰⁷ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Corte de Apelaciones de Temuco acoge recurso de amparo presentado por el INDH a favor de 3 adolescentes de la comunidad Coñomil Epuleo de la comuna de Ercilla, 2015. Disponible en: <http://www.indh.cl/corte-de-apelaciones-de-temuco-acoge-recurso-de-amparo-presentado-por-el-indh-a-favor-de-3-adolescentes-de-la-comunidad-conomil-epuleo-de-la-comuna-de-ercilla> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁰⁸ Alerta Internacional, Práctica Empresarial Sensible al Conflicto: guía para la industria extractiva, 2005: http://www.international-alert.org/sites/default/files/Economy_2005_CSBPGuidanceForExtractives_All_SP_v2013.pdf.
- ⁶⁰⁹ International Alert & Fafo, Red Flags, 2008: <http://www.international-alert.org/news/red-flags-companies#sthash.EDMJ7Q1Y.dpbs>.
- ⁶¹⁰ Comisión Internacional de Juristas, Complicidad empresarial y responsabilidad legal, 2008: <http://icj.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2009/07/Corporate-complicity-legal-accountability-vol1-publication-2009-spa.pdf>.

-
- ⁶¹¹ Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), Empresas y Derechos Internacional Humanitario, 2006: https://www.icrc.org/spa/assets/files/other/icrc_003_0882.pdf.
- ⁶¹² Forestal Mininco, Comunidad Local. Disponible en: <http://www.forestalmininco.cl/gestion-social/comunidad-local> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶¹³ Central Intelligence Agency (CIA), The World Fact Book, Chile, 2016. Disponible en: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ci.html> (visto 11 febrero 2016).
- ⁶¹⁴ Sociedad Nacional de Agricultura, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura, Agricultura Chilena 2014: una perspectiva de mediano plazo, 2014. Disponible en: <http://www.sna.cl/ww/admin/spaw2/uploads/files/Agricultura%202014.pdf> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶¹⁵ Sociedad Nacional de Agricultura, Oficina de Estudios y Políticas Agrarias del Ministerio de Agricultura, Agricultura Chilena 2014: una perspectiva de mediano plazo, 2014. Disponible en: <http://www.sna.cl/ww/admin/spaw2/uploads/files/Agricultura%202014.pdf> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶¹⁶ Invest Chile, Food Industry. Disponible en: <http://www.investchile.gob.cl/en/category/oportunidades-de-inversion/category/oportunidades-de-inversion/industria-alimentaria/?open=in#projectsList> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶¹⁷ Invest Chile, Food Industry. Disponible en: <http://www.investchile.gob.cl/en/category/oportunidades-de-inversion/category/oportunidades-de-inversion/industria-alimentaria/?open=in#projectsList> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶¹⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2013, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605> (visto 8 febrero 2016).
- ⁶¹⁹ Equal Times, Chile and the Attack on the Human Rights to Water, 2014. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/chile-and-the-attack-on-the-human#.U8eKsrHhq8x> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶²⁰ Universidad Diego Portales, Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/Informe-Anual-sobre-Derechos-Humanos-en-Chile-2013/> (visto 20 abril 2016)
- ⁶²¹ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁶²² Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁶²³ Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y características del trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶²⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chile, E/C.12/CHL/CO/4, 2015. Disponible en: <http://acnudh.org/24619/> (visto 3 mayo 2016).
- ⁶²⁵ Ministerio de Agricultura, Visión, Logros y Desafíos, 2014. Disponible en: <http://www.minagri.gob.cl/wp-content/uploads/2013/11/Pilar-5-Mundo-Rural-para-Chile-en-el-Siglo-XXI.pdf> (visto 20 marzo 2016).
- ⁶²⁶ Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. Disponible en: http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/informes_SST/Informe%20Nacional%202013%20-%20Estad%C3%ADsticas%20sobre%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf (visto 13 mayo 2016).
- ⁶²⁷ Dirección del Trabajo, Cuaderno de investigación N° 45: Seguridad y salud laboral en pequeñas empresas agrícolas, Región del Libertador Bernardo O'Higgins y del Maule, 2013. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-102248.html> (visto 13 mayo 2016).

⁶²⁸ Subsecretaría del Interior, 2016. Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas. Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/media/2016/08/Gu%C3%ADa-de-detecci%C3%B3n-y-derivaci%C3%B3n-de-v%C3%ADctimas-de-trata-de-personas.pdf> (visto 25 abril 2018)

⁶²⁹ Subsecretaría del Interior, 2016. Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas. Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/media/2016/08/Gu%C3%ADa-de-detecci%C3%B3n-y-derivaci%C3%B3n-de-v%C3%ADctimas-de-trata-de-personas.pdf> (visto 25 abril 2018)

⁶³⁰ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).

⁶³¹ U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2016 – Chile, 2016. Disponible en: <https://www.state.gov/documents/organization/265784.pdf> (visto 17 abril 2018).

⁶³² Emol, Comienza juicio en Paraguay por trata de personas en predio de Francisco Javier Errázuriz, 2014. Disponible en: <http://www.emol.com/noticias/internacional/2014/06/16/665449/comienza-juicio-en-paraguay-por-trata-de-personas-en-predio-de-francisco-javier-errazuriz.html> (visto 13 mayo 2016).

⁶³³ Observatorio Género y Equidad, Informe de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: http://www.observatoriogeneroyequidad.cl/images/DocuNata/INFORME_DDHS_2013.pdf (visto 03 marzo 2016)

⁶³⁴ CORMA, Aporte al PIB, 2015. Disponible en: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/aportes-a-la-economia/aporte-al-pib> (visto 13 mayo 2016).

⁶³⁵ CORMA, Empleo, 2015. Disponible en: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/aportes-a-la-economia/empleo> (visto 13 mayo 2016).

⁶³⁶ CORMA, Productos, 2015. Disponible en: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/productos> (visto 13 mayo 2016).

⁶³⁷ Fundación Terram, ¿20 años más del mismo modelo de fomento forestal?, 2013. Disponible en: http://www.terram.cl/2013/08/11/20_anos_mas_del_mismo_modelo_de_fomento_forestal/ (visto 23 de abril).

⁶³⁸ CONAF, Plantaciones y Pobreza en Comunas Forestales. Forestación y Estilo de Desarrollo, 2014, p. 5. Disponible en: http://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1395859632PlantacionesyPobrezaenComunasForestales.pdf (visto 23 marzo 2016).

⁶³⁹ CORMA, Exportaciones, 2015. Disponible en: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/aportes-a-la-economia> (visto 13 mayo 2016).

⁶⁴⁰ INFOR, Exportaciones forestales chilenas alcanzan récord histórico en 2014, 2015. Disponible en: <http://www.infor.cl/index.php/quienes-somos/noticias/660-exportaciones-forestales-chilenas-alcanzan-record-historico-en-2014> (visto 13 mayo 2016).

⁶⁴¹ CORMA, Chile en el Mercado Mundial, 2015. Disponible en: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/aportes-a-la-economia/chile-en-el-mercado-mundial> (visto 13 mayo 2016).

⁶⁴² CORMA, Bosque Nativo, 2015. Disponible en: <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/superficies-de-bosques/bosque-nativo> (visto 13 mayo 2016).

⁶⁴³ CORMA, Bosque Cultivado, 2015. Disponible en <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/superficies-de-bosques/bosque-cultivado> (visto 13 mayo 2016).

⁶⁴⁴ Ministerio de Agricultura, Estadísticas Forestales, 2013. Disponible en: http://wef.infor.cl/sector_forestal/sectorforestal.php#/38 (visto 13 mayo 2016).

-
- ⁶⁴⁵ Ministerio de Agricultura, Programa de Gobierno 2012-2018. Disponible en: <http://www.minagri.gob.cl/institucion/programa-de-gobierno/> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁴⁶ CONAF, Plantaciones y Pobreza en Comunas Forestales. Forestación y Estilo de Desarrollo, 2014, p. 3. Disponible en: http://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1395859632PlantacionesyPobrezaenComunasForestales.pdf (visto 23 marzo 2016).
- ⁶⁴⁷ Observatorio Ciudadano, Los Impactos de las Empresas en los Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2015, p. 21. Disponible en: <http://observatorio.cl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=396> (visto 03 marzo 2016).
- ⁶⁴⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2013, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605> (visto 8 febrero 2016).
- ⁶⁴⁹ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁵⁰ Banco Mundial, Diagnóstico de la gestión de los recursos hídricos, 2011. Disponible en: http://www.dga.cl/eventos/Diagnostico%20gestion%20de%20recursos%20hidricos%20en%20Chile_Banco%20Mundial.pdf (visto 23 de abril).
- ⁶⁵¹ Banco Mundial, Diagnóstico de la gestión de los recursos hídricos, 2011. Disponible en: http://www.dga.cl/eventos/Diagnostico%20gestion%20de%20recursos%20hidricos%20en%20Chile_Banco%20Mundial.pdf (visto 23 de abril).
- ⁶⁵² Equal Times, Chile and the Attack on the Human Rights to Water, 2014. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/chile-and-the-attack-on-the-human#.U8eKsrHhq8x> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁵³ Observatorio Ciudadano, Los Impactos de las Empresas en los Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2015, p.21. Disponible en: <http://observatorio.cl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=396> (visto 3 marzo 2016).
- ⁶⁵⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁵⁵ Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, 2014. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/countries/LACRegion/Pages/CLIndex.aspx> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁵⁶ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁵⁷ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁵⁸ CEPAL, Desigualdades territoriales y exclusión social del pueblo mapuche en Chile: Situación en la comuna de Ercilla desde un enfoque de derechos, 2013. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/3974-desigualdades-territoriales-y-exclusion-social-del-pueblo-mapuche-en-chile> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁵⁹ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).

-
- ⁶⁶⁰ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁶¹ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁶² Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).
- ⁶⁶³ País Mapuche, La impúdica industria forestal en Chile y los devastadores monocultivos de pino y eucaliptos, 2013. Disponible en: <http://paismapuche.org/?p=8401> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁶⁴ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁶⁵ Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).
- ⁶⁶⁶ Valdivia Capital, Fallo del Caso Celco y necesidad de estudiar los humedales, 2013: <http://www.valdiviacapital.cl/index.php/entrevistas/item/6963-fallo-del-caso-celco-y-necesidad-de-estudiar-los-humedales> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁶⁷ Consejo Minero, Minería en Cifras, 2016. Disponible en: <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/mineria-en-cifras/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁶⁸ Consejo Minero, Minería en Cifras, 2016. Disponible en: <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/mineria-en-cifras/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁶⁹ Consejo Minero, Minería en Cifras, 2016. Disponible en: <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/mineria-en-cifras/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁷⁰ Ministerio de la Minería, La minería metálica. Disponible en: <http://www.minmineria.gob.cl/la-mineria-en-chile/la-mineria-metalica/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁷¹ Nueva Minería y Energía, El cobre mantiene su reinado en Chile, pero se avecinan desafíos, 2015. Disponible en: <http://www.nuevamineria.com/revista/el-cobre-mantiene-su-reinado-en-chile-pero-se-avecinan-desafios/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁷² Consejo Minero, Minería en Cifras, 2016. Disponible en: <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/mineria-en-cifras/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁷³ Consejo Minero, Minería en Cifras, 2016. Disponible en: <http://www.consejominero.cl/chile-pais-minero/mineria-en-cifras/> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁷⁴ Relief Web, State of the World's Minorities and Indigenous Peoples, 2012. Disponible en: <http://reliefweb.int/report/world/state-world's-minorities-and-indigenous-peoples-2012> (visto 23 de abril).
- ⁶⁷⁵ Equal Times, Chile and the Attack on the Human Rights to Water, 2014. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/chile-and-the-attack-on-the-human#.U8eKsrHhq8x> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁷⁶ International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁷⁷ Relief Web, State of the World's Minorities and Indigenous Peoples, 2012. Disponible en: <http://reliefweb.int/report/world/state-world's-minorities-and-indigenous-peoples-2012> (visto 23 de abril).

-
- ⁶⁷⁸ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual 2013, Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2013. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/605> (visto 8 febrero 2016).
- ⁶⁷⁹ Environmental Justice Atlas, Environmental Conflicts in Chile, 2014. Disponible en: <http://ejatlas.org/country/chile> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁸⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Observaciones Finales, 2013. Disponible en: http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD/C/CHL/CO/19-21&Lang=En (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁸¹ Open Democracy, Business and Human Rights Standards fail indigenous peoples in Bolivia and Chile, 2014. Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/openglobalrights-blog/eniko-horvath-mauricio-lazala-and-amanda-romero/business-human-rights-standard> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁸² Betlesmann Foundation, BTI Chile Country Report, 2014. Disponible en: https://www.bti-project.org/fileadmin/files/BTI/Downloads/Reports/2014/pdf/BTI_2014_Chile.pdf (visto 9 mayo 2016).
- ⁶⁸³ International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁸⁴ Universidad Diego Portales, Informes Anual sobre Derechos Humanos, 2014. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/index.php/informe-anual/repository/func-startdown/1/> (visto 11 febrero 2016).
- ⁶⁸⁵ Americas Quarterly, Introduction: Consulta Previa in Chile, Colombia, Guatemala and Peru, 2014. Disponible en: <http://americasquarterly.org/content/introduction-consulta-previa-chile-colombia-guatemala-and-peru> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁸⁶ Rights and Resources Initiatives, The Munden Project, Global Capital, Local Concessions: A Data-Driven Examination of Land Tenure Risk and Industrial Concessions in Emerging Market Economies, 2013. Disponible en: <http://rightsandresources.org/en/publication/global-capital-local-concessions/#.VzjifWNzOi4> (visto 9 mayo 2016).
- ⁶⁸⁷ Subsecretaría de Previsión Social, Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social, 2013. Disponible en: http://www.previsionsocial.gob.cl/subprev/?wpfb_dl=414rel= (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁸⁸ Subsecretaría del Interior, 2016. Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas. Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/media/2016/08/Gu%C3%ADa-de-detecci%C3%B3n-y-derivaci%C3%B3n-de-v%C3%ADctimas-de-trata-de-personas.pdf> (visto 25 abril 2018)
- ⁶⁸⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chile, E/C.12/CHL/CO/4, 2015. Disponible en: <http://acnudh.org/24619/> (visto 03 mayo 2016).
- ⁶⁹⁰ Instituto Nacional de Derechos Humanos, Mapa de Conflictos Socioambientales en Chile, 2016. Disponible en: <http://www.indh.cl/mapadeconflictos> (visto 16 noviembre 2016).
- ⁶⁹¹ Cooperativa, Empresarios mineros fueron condenados por muerte de trabajadores en Andacollo, 2015. Disponible en: <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/judicial/empresarios-mineros-fueron-condenados-por-muerte-de-trabajadores-en-andacollo/2015-03-11/233036.html> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁹² Conflictos Mineros, Exigen que minera los Pelambres cumpla el fallo de Corte Suprema, 2015. Disponible en: <http://www.conflictosmineros.net/contenidos/9-chile/17442-semillas-de-agua> (visto 15 mayo 2016).

-
- ⁶⁹³ Conflictos Mineros, Antofagasta prepara gran marcha contra la contaminación, 2015. Disponible en: <http://www.conflictosmineros.net/noticias/9-chile/17541-antofagasta-prepara-gran-marcha-contra-contaminacion> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁹⁴ Environmental Justice Atlas, Chile, Los Pumas, Arica, 2014. Disponible en: <http://ejatlas.org/conflict/los-pumas-arica-chile> (visto 15 mayo 2016).
- ⁶⁹⁵ International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁹⁶ Diario Constitucional, CS rechaza casación y ratifica fallo que ordena a empresas navieras reparar daño ambiental, 2014. Disponible en: <http://www.diarioconstitucional.cl/noticias/jurisprudencia-judicial/2014/06/03/cs-rechaza-casacion-y-ratifica-fallo-que-ordena-a-empresas-navieras-reparar-dano-ambiental/> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁹⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Sistema de peticiones y casos, Petición 1288-06, 2013. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/admisibilidades.asp> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁹⁸ Diario UChile, Corte Suprema confirma suspensión de faenas en Pascua Lama, 2013. Disponible en: <http://radio.uchile.cl/2013/09/25/corte-suprema-confirma-suspension-de-faenas-de-pascua-lama> (visto 13 mayo 2016).
- ⁶⁹⁹ Dirección del Trabajo, Octava Encuesta Laboral, Encla 2014. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html> (visto 2 mayo 2016).
- ⁷⁰⁰ Federación Interamericana de la Industria de la Construcción, Cámara Chilena de la Construcción, Informalidad en el Empleo en Chile, 2013. Disponible en: http://www.fiic.la/LXVIII%20CONSEJO%20DIRECTIVO%20URUGUAY/Empleo%20informal%20en%20Chile_PR ESENTACION%20J.I.SILVA%20COMISION%20VIVIENDA.pdf (visto 20 abril 2016).
- ⁷⁰¹ Organización Internacional del Trabajo, Magnitud y Características del trabajo infantil en Chile, 2013. Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/459675?ln=fr> (visto 20 marzo 2016).
- ⁷⁰² U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices for 2013 – Chile, 2014. Disponible en: <http://www.state.gov/j/drl/rls/hrrpt/humanrightsreport/index.htm?year=2013&dlid=220428#wrapper> (visto 20 marzo 2016).
- ⁷⁰³ Federación Interamericana de la Industria de la Construcción, Cámara Chilena de la Construcción, Informalidad en el Empleo en Chile, 2013. Disponible en: http://www.fiic.la/LXVIII%20CONSEJO%20DIRECTIVO%20URUGUAY/Empleo%20informal%20en%20Chile_PR ESENTACION%20J.I.SILVA%20COMISION%20VIVIENDA.pdf (visto 13 mayo 2016).
- ⁷⁰⁴ Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013. Disponible en: http://163.247.55.110/PortalWEB/SST/informes_SST/Informe%20Nacional%202013%20-%20Estad%3%ADsticas%20sobre%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf (visto 13 mayo 2016).
- ⁷⁰⁵ Superintendencia de Seguridad Social, Estadísticas de la Seguridad Social, 2016. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-40458.html> (visto 20 abril 2018).
- ⁷⁰⁶ Subsecretaría del Interior, 2016. Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas. Disponible en: <http://tratadepersonas.subinterior.gov.cl/media/2016/08/Gu%C3%ADa-de-detecci%C3%B3n-y-derivaci%C3%B3n-de-v%C3%ADctimas-de-trata-de-personas.pdf> (visto 25 abril 2018).
- ⁷⁰⁷ Equal Times, Chile and the Attack on the Human Rights to Water, 2014. Disponible en: <http://www.equaltimes.org/chile-and-the-attack-on-the-human#.U8eKsrHq8x> (visto 13 mayo 2016).

⁷⁰⁸ International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 13 mayo 2016).

⁷⁰⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 13 mayo 2016).

⁷¹⁰ Betlesmann Foundation, BTI Chile Country Report, 2014. Disponible en: https://www.bti-project.org/fileadmin/files/BTI/Downloads/Reports/2014/pdf/BTI_2014_Chile.pdf (visto 9 mayo 2016).

⁷¹¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 13 mayo 2016).

⁷¹² Instituto Nacional de Derechos Humanos, Informe Anual de la Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2012. Disponible en: <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/296> (visto 11 febrero 2016).

⁷¹³ Oceana, Zonas de Sacrificio. Disponible en: http://chile.oceana.org/our-campaigns/zonas_de_sacrificio/campaign (visto 13 mayo 2016).

⁷¹⁴ Información disponible en <https://www.censo2017.cl/>

⁷¹⁵ Información disponible en la página web del Banco Central de Chile <https://www.bcentral.cl/>

⁷¹⁶ Información disponible en la página web del Ministerio de Desarrollo Social http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php

⁷¹⁷ Ministerio del Medio Ambiente, Informe del Estado del Medio Ambiente 2011. Disponible en: <http://www.mma.gob.cl/1304/w3-article-52016.html> (visto 13 mayo 2016).

⁷¹⁸ Instituto Nacional de Estadísticas, Informe de resultados encuesta de caracterización de la población afrodescendiente de la Región de Arica y Parinacota, 2013. Disponible en: http://www.inec.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/etnias/pdf/informe_de_resultados_encuesta_de_caracterizacion_de_la_poblacion_afrodescendiente_de_la_region_de_arica_y_parinacota_2013.pdf (visto 13 mayo 2016).

⁷¹⁹ Ministerio de Agricultura, Visión, Logros y Desafíos. Ministerio de Agricultura 2010-2014. Disponible en: <http://www.minagri.gob.cl/wp-content/uploads/2013/11/Pilar-5-Mundo-Rural-para-Chile-en-el-Siglo-XXI.pdf> (visto 11 febrero 2016).

⁷²⁰ Ministerio de Agricultura, Visión, Logros y Desafíos. Ministerio de Agricultura 2010-2014. Disponible en: <http://www.minagri.gob.cl/wp-content/uploads/2013/11/Pilar-5-Mundo-Rural-para-Chile-en-el-Siglo-XXI.pdf> (visto 11 febrero 2016).

⁷²¹ Ministerio de Agricultura, Visión, Logros y Desafíos. Ministerio de Agricultura 2010-2014. Disponible en: <http://www.minagri.gob.cl/wp-content/uploads/2013/11/Pilar-5-Mundo-Rural-para-Chile-en-el-Siglo-XXI.pdf> (visto 11 febrero 2016).

⁷²² International Work Group for Indigenous Affairs, Chile Annual Report, 2014. Disponible en: <http://www.iwgia.org/images/stories/sections/regions/latin-america/documents/IW2014/ChileIW2014.pdf> (visto 13 mayo 2016).

⁷²³ Relief Web, State of the World's Minorities and Indigenous Peoples, 2012. Disponible en: <http://reliefweb.int/report/world/state-world-s-minorities-and-indigenous-peoples-2012> (visto 23 de abril).

⁷²⁴ Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Corporación Financiera Internacional, Estrategia de Alianza con el país, República de Chile, 2011-2016. Disponible en: <http://www-bicfi.org>

wds.worldbank.org/external/default/WDSPContentServer/WDSP/IB/2011/07/15/000356161_20110715035937/Rendered/PDF/579890SPANISH00Chile0EAP00201102016.pdf (visto 3 febrero 2016).

⁷²⁵ Perú 21, Santiago de Chile, Decretan pre-emergencia ambiental por contaminación, 2014: <http://peru21.pe/mundo/santiago-chile-decretan-preemergencia-ambiental-contaminacion-2188178> (visto 15 mayo 2016).

⁷²⁶ Ministerio del Medio Ambiente, Informe del Estado del Medio Ambiente 2011. Disponible en: <http://www.mma.gob.cl/1304/w3-article-52016.html> (visto 15 mayo 2016).

⁷²⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 13 mayo 2016).

⁷²⁸ Informe del Relator Especial sobre la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la lucha contra el terrorismo, 2014. Disponible en: <http://www.ohchr.org/EN/countries/LACRegion/Pages/CLIndex.aspx> (visto 13 mayo 2016).

⁷²⁹ CORMA, Bosque Cultivado, 2015. Disponible en <http://www.corma.cl/perfil-del-sector/superficies-de-bosques/bosque-cultivado> (visto 13 mayo 2016).

⁷³⁰ Iniciativa Agua que has de Beber, Agua en Chile Diagnósticos territoriales y propuestas para enfrentar la crisis hídrica, 2014. Disponible en: <http://www.aguaquehasdebeber.cl/publicacion/agua-en-chile-diagnosticos-territoriales-y-propuestas-para-enfrentar-la-crisis-hidrica/> (visto 23 de abril).

⁷³¹ CEPAL, Desigualdades territoriales y exclusión social del pueblo mapuche en Chile: Situación en la comuna de Ercilla desde un enfoque de derechos, 2013. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/3974-desigualdades-territoriales-y-exclusion-social-del-pueblo-mapuche-en-chile> (visto 13 mayo 2016).

⁷³² Observatorio Ciudadano, Pueblo Mapuche y Recursos Forestales en Chile, Devastación y Conservación en un contexto de globalización económica, 2012. Disponible en: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/89%20ceges%20TW.pdf> (visto 23 de abril).

⁷³³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 154 Período de Sesiones Ordinario de la CIDH, Audiencia Industrias Extractivas y Derechos Humanos del Pueblo Mapuche en Chile, 2014. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/sesiones/154/default.asp> (visto 13 mayo 2016).