REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Mecanismos e instrumentos para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans en Chile

Mechanisms and instruments to guarantee the right to work of trans people in Chile

Pamela Alejandra Martínez Martínez

Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Correo electrónico: pmartinez@derecho.uchile.cl

Resumen

La presente investigación tiene por objeto identificar en el modelo normativo chileno los mecanismos e instrumentos que existen para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans, desde el análisis del marco jurídico y los fundamentos para el establecimiento de dichas garantías, a partir del reconocimiento de los mecanismos en países iberoamericanos y de los diversos instrumentos que se han planteado. Se examinan las incipientes políticas y programas territoriales que se han ejecutado en el país y se hace un análisis crítico para, finalmente, plantear una serie de reflexiones para el futuro diseño de una norma integral que sea eficaz para asegurar el derecho al trabajo de este colectivo.

Palabras clave: derecho al trabajo; género; mecanismos de inclusión; no discriminación; personas trans.

Esta obra está licenciada bajo una Licencia de Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0).

Abstract

The purpose of this research is to identify in the Chilean regulatory model the mechanisms and instruments that exist to guarantee the right to work of trans persons, from the analysis of the legal framework and the foundations for the establishment of such guarantees, based on the recognition of the mechanisms in Ibero-American countries and the various instruments that have been proposed. The incipient territorial policies and programs that have been implemented in the country are examined, and a critical analysis is made to conclude with a series of reflections for the future design of an integral norm that would be effective in ensuring the right to work of this group.

Keywords: gender; inclusion mechanisms; non-discrimination; right to work; trans persons.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

1. Introducción

Más de doce mil personas han cambiado su sexo registral desde la entrada en vigencia de la ley que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género[1], ya sea por la vía judicial o por la administrativa, según cifras entregadas por el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh) en base a cifras obtenidas desde el Servicio de Registro Civil chileno a diciembre de 2025[2].

Se constata que es un colectivo cuya visibilidad y reconocimiento van en aumento[3]; no obstante, dada su histórica exclusión, por el establecimiento de un sistema hetero-cis-patriarcal[4] asentado en el binarismo de género[5], que supone la preterición de las personas que se alejan de ese supuesto social (como es el caso de las personas trans), estas se encuentran sometidas a diversas violencias y marginación social.

La realidad de las personas trans en el ámbito del trabajo no es distinta; esto se verifica en múltiples estudios e informes tanto nacionales como internacionales. Así, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2013, al presentar el proyecto PRIDE (Promoción de los Derechos, la Diversidad y la Igualdad en el mundo del trabajo), concluía preliminarmente que el acoso y la discriminación son prácticas frecuentes hacia las personas LGTBIQ+, que se inician en el ámbito educativo y continúan al acceder al empleo y durante la relación laboral. Respecto de las personas trans, advierte que parecen sufrir las formas más graves de discriminación y violencia en el lugar de trabajo[6]. A nivel nacional, diversas encuestas y estudios realizados en la última década dan cuenta de la misma realidad[7].

¿Cómo se asegura y garantiza el derecho al trabajo de las personas trans? Esta es la pregunta que guiará este texto. Para ello, se configura el derecho al trabajo en el sistema normativo chileno, se identifican los diversos instrumentos para su garantía en sistemas normativos iberoamericanos y, finalmente, se estudian las diversas políticas e instrumentos jurídicos que se han desarrollado en Chile.

2. Aspectos conceptuales y metodológicos del estudio

Desde el punto de vista conceptual, es importante definir lo que se entenderá por persona trans, dado que es una tarea compleja sintetizar en un concepto todas las diversidades de género en el mundo contemporáneo[8]. Se ha conceptualizado lo trans como aquello que se distancia del género asignado socialmente al nacer. Lo trans sería aquello que atraviesa los límites construidos por su cultura para definir y contener dicho género[9] o como aquellas personas que se autoidentifican como un género distinto al que

[1] Ley 21.120, de 2018.
[2] MOVILH (2025).
[3] Sin embargo, existen resistencias políticas y sociales a estas formas de vida humana.
[4] WITTIG (2016) p. 28.
[5] BARRIENTOS et al. (2019) p. 2.
[6] OIT (2015a) p. 2; OIT (2015b) p. 48; ONU (2015) p. 18; CIDH (2015) p. 216; OIT (2016a) p. 76; OIT (2016b) p. 9; OIT (2016c) p. 9; ONU (2019) p. 5; CIDH (2020) p. 177; ONU (2021) p. 9; OIT (2022) p. 27.
[7] MOVILH (2020) pp. 1-98; GOBIERNO DE CHILE (2020) pp. 1-40; MUMS (2021) pp. 1-104; FUNDACIÓN SOL y OTD (2023) pp. 1-84; MOVILH (2024) pp. 1-45; OUT & EQUAL y FACTOR DIVERSO (2024) pp. 1-52; IPSOS (2024) pp. 1-58.
[8] STRYKER (2017) p. 21.
[9] STRYKER (2017) p. 27.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

la comunidad médica les asignó al nacer en función de sus características sexuales[10]. En este sentido, lo trans (para efectos de este estudio) comprende a las personas transgénero, transexuales, travestis, no binarias, queer, de género diverso y a todas aquellas personas que plantean disconformidad o distancia con los géneros social y médicamente hegemónicos.

A partir de lo señalado, y puesto que el derecho se estructura sobre la base de supuestos de género determinados[11], tanto para regular y promover unas formas de vida como para excluir otras[12], y asumiendo que la supuesta neutralidad[13] del mismo es una mera ficción, ya que el propio derecho es una forma ideológica, se puede visualizar que existe una estructura normativa que se construye sobre la base de la concordancia y percepción de género de una persona sea conforme a lo que socialmente se atribuye a sus órganos genitales[14]. Lo anterior se denomina cisnormatividad, que es una construcción ideológica[15] sobre la que se basa el derecho y que reconoce como válidas a las personas cisgénero y excluye a las personas trans y a todo aquello que difiera del constructo normativo.

Siguiendo este orden de ideas, desde el derecho las personas trans han sido sometidas a una violencia y desigualdad estructural[16]. Ello no es distinto en el ámbito de la regulación del trabajo, que se basa en el binarismo de género (hombre/mujer). No obstante, se introduce al sistema normativo el reconocimiento del derecho a la identidad de género, lo que hace necesario, por un lado, adaptar la estructura normativa y, por otro, generar mecanismos e instrumentos para, ahora desde el derecho, superar la marginación y exclusión de estas personas.

La presente investigación tiene por objeto identificar en el modelo normativo chileno los mecanismos e instrumentos que existen para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans, desde el análisis del marco jurídico y los fundamentos para el establecimiento de dichas garantías, a partir del reconocimiento de los mecanismos en el ámbito iberoamericano donde se han implementado y de los diversos instrumentos que se han generado. Por ello, la hipótesis que se plantea es la insuficiencia de dichos instrumentos en el sistema chileno, lo que impide a las personas trans el acceso al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la no discriminación, y vulnera con ello el derecho al trabajo que tienen reconocido en dicho marco jurídico.

Dados los objetivos propuestos en esta investigación, se requiere de un estudio jurídico que incorpore diversas vías de acceso al conocimiento, lo que se fundamenta en un "pluralismo metodológico"[17], metodología aplicada en los estudios del Derecho del Trabajo, y que en este artículo se concreta en técnicas específicas, a saber: el análisis dogmático del antecedente normativo, que implica la sistematización de las normas jurídicas de derecho positivo, junto con la descripción de estas y la definición de su alcance en el modelo normativo chileno; su función en el diseño de la estructura metodológica se relaciona con el establecimiento de la línea base normativa.

[10] FUNDACIÓN SOL y OTD (2023) p. 8.
[11] PÉREZ (2023) p. 58.
[12] Ver GARCÍA (2015) pp. 11-239.
[13] GAUCHÉ y LOVERA (2022) p. 70. También IRIARTE (2018) pp. 55-76.
[14] MARTÍNEZ (2021) p. 125.
[15] MUÑOZ (2016) p. 163.
[16] GARCÍA (2019) p. 173; También ver SPADE (2015) pp. 9-271; GAUCHÉ (2015) pp. 39-57; CANALES (2022) pp. 219-229; VALENCIA (2023) pp. 271-287.
[17] GOERLICH (1996) p. 142.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

Por otra parte, se estudian e identifican los instrumentos y mecanismos para asegurar el derecho al trabajo de las personas trans, en aquellos países que han aprobado normas específicas en Iberoamérica, como son España, Uruguay, Argentina y Brasil. Se realiza esta elección dada la similitud de tradiciones jurídicas y la disponibilidad de fuentes.

El análisis parte por la identificación en la normativa de las formas específicas de protección e inclusión, lo que permite dar cuenta de las diversas fórmulas que se han implementado para resolver la problemática. Finalmente, se analiza la implementación en políticas públicas concretas en Chile, lo que permite evaluar las brechas existentes al respecto.

Las tres técnicas facilitan una construcción integrada para sostener las conclusiones en el plano normativo, comparado y aplicado, que permitirá identificar las brechas y posibles vías de solución para la integración de las personas trans en el ámbito laboral formal.

3. Fundamentos para la garantía del derecho al trabajo de las personas trans en Chile

El derecho al trabajo ha sido una materia desarrollada en Chile por diversos autores[18]. Como parte de su contenido se encuentran el acceso al trabajo, las condiciones de trabajo y, dentro de estas últimas, la no discriminación.

Desde el punto de vista histórico, no fue reconocido explícitamente en el texto original de la Constitución de 1980, pese a los esfuerzos doctrinarios por afirmar que el art. 19 Nº 16[19] protegería el trabajo y la libertad de trabajo[20]. En el siglo XXI, se expande y muta la protección al trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como ha dado cuenta la doctrina[21], y se incorpora, por tanto, la protección del trabajo en el ámbito constitucional.

Desde lo señalado, la doctrina actualizada plantea que, a partir de lo que se ha denominado bloque de constitucionalidad, por la introducción del art. 5 inciso segundo en la Constitución[22], se constituye una vía directa de reconocimiento explícito[23] en el texto constitucional vigente.

Cabe destacar que el derecho al trabajo está reconocido en diversos instrumentos internacionales ratificados por Chile, que se encuentran vigentes y que forman parte del denominado bloque de constitucionalidad. Por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos[24] reconoce el derecho al trabajo explícitamente[25]. Del mismo modo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[26] reconoce el derecho a trabajar. Por su parte, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre[27] reconoce el derecho de toda persona al trabajo en condiciones dignas. El Protocolo

[18] RODRIGO (2021) pp. 13-85; IRURETA (2006); MARZI (2012).
[19] Que reconoce "La libertad de trabajo y su protección".
[20] BULNES (1980) pp. 216-218.
[21] Véase BASSA y ASTE (2015) pp. 215-244.
[22] Ley 18.825, de 1989.
[23] RODRIGO (2021) pp. 86-89.
[24] Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948. Ver artículo 23.1.
[25] Cabe hacer presente que esta declaración fue aprobada por Chile, en su participación en la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la resolución 217 A (III), en la ciudad de París, el 10 de diciembre de 1948.
[26] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Ver artículo 6.1.
[27] Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948. Ver artículo XIV.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocido como Protocolo de San Salvador[28], establece que toda persona tiene derecho al trabajo.

Dentro de los convenios de la OIT que ha ratificado Chile, destaca el Convenio sobre la política del empleo[29], que establece la obligación de todo miembro de formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. A su vez, la Recomendación 169 sobre la política del empleo de 1984 plantea que sería un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar, la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Relevante para efectos del contenido del derecho al trabajo es la Observación General Nº 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la que plantea que, de la misma forma que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones generales a los Estados partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar[30]. Por su lado, la obligación jurídica específica de respetar se traduce en la obligación del Estado de abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario a trabajo digno a todas las personas, especialmente a las personas y grupos desfavorecidos y marginados, en particular presos o detenidos, miembros de minorías y trabajadores migratorios.

La obligación jurídica específica de proteger el derecho al trabajo incluye el deber del Estado de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo. Finalmente, la obligación jurídica específica de aplicar se desarrolla en distintas dimensiones, desde proporcionar el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan a su control, realizar ese derecho ellos mismos por los medios de que disponen hasta facilitar el derecho al trabajo exigiendo al Estado que adopte medidas positivas para permitir y asistir a las personas que disfruten de su derecho al trabajo y aplicar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo[31].

A partir de la normativa internacional ratificada por Chile, que se encuentra vigente y conforme a lo establecido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, CIDH), entre las obligaciones que emanan del derecho al trabajo protegido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José[32] (CADH), se encuentra la de adoptar las medidas, pasos deliberados y concretos dirigidos a la plena realización del derecho, obligaciones que no estarían sujetas ni a una aplicación progresiva ni supeditadas a los recursos disponibles[33].

Esta obligación ha sido reiterada al Estado de Chile por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en la sentencia del caso Pavez Pavez vs. Chile, en la cual dispone que el derecho al trabajo ha sido reconocido en su contenido y en diferentes precedentes de la misma corte[34].

---

[28] Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocido como Protocolo de San Salvador, de 1988. Ver artículo 6.1.
[29] Convenio Nº 122, de 1964.
[30] ONU (2006) p. 8.
[31] ONU (2006) pp. 8 y 9.
[32] Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José (CADH), de 1969. Ver artículo 26.
[33] CIDH (2018). Ver párrafo 65.
[34] *Pavez Pavez vs. Chile* (2022) p. 27.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

En el marco interamericano y ahora respecto del reconocimiento del derecho a la identidad de género y su protección en dicho sistema, resulta relevante la Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017[35], donde se reconoce el derecho a la identidad y por consiguiente el derecho a la identidad de género y sexual como un derecho con carácter autónomo que alimenta su contenido tanto de las normas del derecho internacional, como de aquellas que se deriven de los rasgos culturales propios contemplados en el ordenamiento interno de los Estados, concurriendo así a conformar la especificidad de la persona, con los derechos que lo hacen único, singular e identificable[36]. Esta opinión es relevante dado que reconoce el derecho a la identidad de género como derecho implícito en el marco general del derecho a la identidad en el sistema interamericano[37].

Ahora, desde el *soft law*, es importante relevar el reconocimiento del derecho al trabajo en los Principios de Yogyakarta, específicamente el Nº 12, que reconoce el derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Por ello, se plantea que los Estados adopten diversas medidas para eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado[38].

Desde otro punto de vista, se ha acuñado el concepto de ciudadanía económica para fundamentar la obligación estatal de tomar las medidas necesarias para la inserción laboral formal de las personas trans. La ciudadanía económica sería el conjunto de mecanismos que el Estado pone en marcha para asegurar el acceso de todas las personas a la formación profesional y a una legislación laboral equitativa para toda la sociedad[39].

Lo señalado anteriormente supone, entonces, una serie de consecuencias y obligaciones para el Estado de Chile, respecto del acceso al trabajo y las medidas de acción afirmativa que debe incorporar para efectos de sumar al mundo del trabajo formal a los grupos vulnerables o más desfavorecidos, como es el caso de las personas trans.

Los principales problemas que se identifican en el ámbito laboral para las personas trans son el acceso al empleo, el irrespeto a su nombre adquirido y a su expresión de género en el lugar de trabajo y el hostigamiento y acoso por parte de empleadores, empleadoras o colegas de trabajo, que constituyen obstáculos para la realización del derecho al trabajo de las personas trans en condiciones justas, equitativas y satisfactorias[40].

Las medidas de corto plazo para paliar esta situación que ha propuesto la CIDH son: promulgar un marco normativo laboral antidiscriminatorio; implementar políticas públicas específicamente dirigidas a la inserción laboral de las personas trans; adoptar medidas para involucrar al sector privado y empresarial en la estrategia de inclusión laboral de personas trans y de género diverso; promover la participación de los

[35] CORTE IDH, Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017. Ver párrafo 92, p. 46.
[36] Ver GAUCHÉ (2018) pp. 175-202; GAUCHÉ (2021) pp. 1-148; CÁRDENAS (2022) pp. 273-305; BERRETA y VÁZQUEZ (2021) pp. 146-160.
[37] GAUCHÉ (2022) p. 44.
[38] COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS (2007) p. 20.
[39] PARINI (2022) p. 438.
[40] CIDH (2020) p. 112.

Revista Chilena de Derecho & Ciencia Política

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

sindicatos en materia de discriminación por identidad y expresión de género; y adoptar medidas de acción positiva para revertir los efectos de décadas de exclusión y marginación[41].

Desde el punto de vista de la normativa laboral antidiscriminatoria, la CIDH ha señalado que una de las medidas primordiales para la protección de las personas trans y de género diverso en relación con su derecho al trabajo es la promulgación de normas que prohíban explícitamente la discriminación con base en la identidad de género y la expresión de género[42].

En conclusión, dado que el derecho al trabajo se encuentra reconocido explícitamente, su garantía constituye una obligación internacional para el Estado, y es deber de este desarrollar los instrumentos y mecanismos necesarios para la debida inclusión en el mercado laboral formal de las personas trans.

4. Instrumentos y mecanismos implementados por países iberoamericanos para asegurar el derecho al trabajo de las personas trans (España, Uruguay, Argentina y Brasil)

A nivel iberoamericano, paulatinamente se han ido adoptando medidas de acción afirmativa o de discriminación positiva, conforme a la conceptualización de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, que pertenece a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la cual señala que son un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva[43]. Por otra parte, se han implementado leyes que han planteado políticas para la inclusión laboral formal de este colectivo en diversos sistemas[44]. Al efecto, destacan a nivel iberoamericano las leyes integrales de España y Uruguay, así como experiencias concretas de normas de inclusión en Argentina y Brasil[45].

Recientemente, en España se ha promulgado la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI[46], la cual, junto con su reglamento[47] desarrolla un conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas[48]. No obstante esta norma estatal, ya desde la década pasada las comunidades autónomas habían dictado diversas legislaciones de protección al efecto[49].

---

[41] CIDH (2020) p. 124.
[42] CIDH (2020) p. 125.
[43] ONU (2002) p. 4.
[44] Para una mirada panorámica ver GUTIÉRREZ y FIERRO (2021) pp. 112-135.
[45] Cabe destacar además el proyecto de ley trans integral Nº 122, presentado ante el Congreso colombiano el 31 de julio del año 2024, aún en tramitación.
[46] Ley 4, de 2023.
[47] Real Decreto Nº 1026, de 2024.
[48] Ver ARMAZA y EMALDI (2023) pp. 1-354; GARCÍA (2023) pp. 176-179; HIDALGO (2023) pp. 1-406; LOUSADA (2023) pp. 13-35; NONELL y ESTEVE (2024) pp. 7-25.
[49] HERNÁNDEZ (2023) pp. 122-124. Aquí se encuentran sistematizadas las normas autonómicas que se han promulgado, entre las que destaca la de la comunidad autónoma de Aragón, como aquella que introduce el cupo laboral para personas trans en las plazas vacantes en la administración pública.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

Se instaura la creación de una estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, la que tendrá carácter cuatrienal e incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda. Se mandata al Ministerio de Trabajo y Economía Social a diseñar medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. Del mismo modo, encomienda a las administraciones públicas el deber de adoptar las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans, las que incluyen, entre otras, las de adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo y que en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluya expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans[50].

No obstante, no se visualizan medidas concretas que emanen de la ley, sino que esta más bien mandata y genera mecanismos de revisión de dicho mandato; por tanto, su materialización y eficacia se podrán analizar conforme se cumplan los plazos estipulados por el propio cuerpo normativo y los instrumentos que se generen al efecto.

Se establece una obligación especial en el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las cuales deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI[51], que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas[52] se ha desarrollado por medio de decreto[53].

Como es posible advertir, en este caso se identifican políticas y medidas relacionadas con el acceso al trabajo por medio de subvenciones y del mandato a la autoridad laboral para el diseño de estos mecanismos y, por otro lado, se generan instrumentos dentro de la relación laboral para garantizar la igualdad y no discriminación por medio de planes empresariales, donde se remite especialmente a la negociación colectiva como vía para su concreción. Dado lo reciente de la medida, aún no hay evaluaciones concluyentes respecto de la eficacia de la norma y su implementación.

En el caso uruguayo, cabe destacar la Ley integral para personas trans[54] y su reglamento[55]. Esta legislación establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, promoción y reparación[56].

Destaca el cupo laboral en el Estado (todos los poderes) del 1% reservado para personas trans que cumplan los requisitos normativos para acceder a los mismos. En el mismo sentido se reserva un 1% de los cupos en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

---

[50] Ley 4, de 2023. Ver artículos 52, 54 y 55.
[51] Para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras será voluntario.
[52] Ver FABREGAT (2024a) pp. 1-3; FABREGAT (2024b) pp. 1-3; MARTÍN (2025) pp. 1-15; NIETO (2025a) pp. 1-297; NIETO (2025b) pp. 1-17.
[53] Real Decreto Nº 1026 de 2024.
[54] Ley 19.684, de 2018.
[55] Decreto Nº 104/019, de 2019.
[56] Ley 19.684, de 2018. Ver artículo 3.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

En cuanto a las políticas de cupos laborales, y en virtud del informe anual sobre el ingreso de personas trans en el Estado correspondiente al año 2025, el porcentaje de la cuota del 1% asciende solo a 0,13%, lo que implica que 26 personas trans comenzaron a prestar servicios en organismos estatales[57], la cifra más alta desde la entrada en vigencia de la ley. Las principales dificultades para el ingreso de personas trans y el uso de cuotas dicen relación con la baja escolaridad, lo que les impide cumplir con los requisitos para optar a un empleo público.

Respecto de los programas de capacitación, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), en su memoria anual del año 2024, informa que se cumple con el porcentaje del 1% para las personas trans y no binarias[58].

Además, la normativa reconoce a las personas trans nacidas antes del 31 de diciembre de 1975, que acrediten que fueron víctimas de violencia institucional[59] por causas relacionadas con su identidad de género, un régimen reparatorio, consistente en una prestación en dinero. Al año 2020, se habían aprobado 123 pensiones reparatorias, según lo evaluado por la comisión reparatoria constituida conforme al mandato legal[60].

En Argentina, si bien no se cuenta con una regulación integral, se han dictado normas específicas de cupos laborales[61]: en primer lugar, el decreto que establece un cupo laboral en el sector público nacional no inferior al 1% para personas trans[62], y la Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins"[63] (ley que lleva el nombre de dos reconocidas activistas trans argentinas), en la que nuevamente se reafirma la inclusión laboral en el Estado por medio de un cupo laboral no inferior al 1% reservado para las personas trans y de la prioridad en las contrataciones del Estado a personas jurídicas o humanas del ámbito privado que incluyan en su planta laboral a personas travestis, transexuales y transgénero[64]. También se incorporan incentivos al sector privado para la contratación por la vía de reducción de impuestos[65]. Se establecen líneas de crédito a tasa preferencial para el financiamiento de emprendimientos productivos, comerciales o de servicios, individuales o asociativos, en el Banco de la Nación Argentina, para personas trans[66].

Respecto de la implementación del cupo laboral, cabe destacar dos momentos: la implementación que se realizó hasta el año 2023 y la que va desde el año 2023 hasta la fecha, dadas las políticas implementadas a partir del año 2024 en dicho país. En el primer momento, y en virtud de los informes realizados por el Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales en conjunto con la Asociación

[57] OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL (2026) p. 14.
[58] INEFOP (2024) p. 7.
[59] Ver SEMPOL (2019) pp. 1-25.
[60] Ver MIDES (2020).
[61] Sobre el estado de la situación de los cupos laborales y la legislación a nivel regional antes de la entrada en vigencia de la ley federal ver GRIMOLIZZI (2019) pp. 1-16, respecto de la aplicación de normas de cupos en territorios específicos ver MONTES (2021) pp. 66-78, y sobre la norma de cupo laboral trans en la Provincia de Buenos Aires ver GONZÁLEZ (2017) pp. 241-261.
[62] Decreto Nº 721 de 2020.
[63] Ley 27.636, de 2021.
[64] Ley 27.636, de 2021. Ver artículo 10.
[65] Ley 27.636, de 2021. Ver artículo 11.
[66] Ley 27.636, de 2021. Ver artículo 12.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

de Trabajadores del Estado[67], hasta diciembre del año 2023 habían sido contratadas 955 personas, lo que asciende a un 17,2% del cupo de 1% establecido en la ley. En el segundo momento se han producido despidos de las personas trans contratadas, como da cuenta el observatorio citado. En efecto, la ley está siendo desimplementada, lo que ha tenido como consecuencia la reducción del porcentaje de cumplimiento de la cuota al 14,9% al mes de octubre del año 2024[68]; las personas trans despedidas han tenido que recurrir a los tribunales de justicia para pedir su reincorporación.

En Argentina y Uruguay se evidencian las dificultades de implementación de las cuotas en el sector público, ya sea por razones educativas o por factores políticos. Por otro lado, no se incorporan en las normativas mecanismos para garantizar el trabajo de las personas trans que han accedido por estas vías al empleo ni acciones específicas que puedan asegurar dichos trabajos.

En Brasil, por otro lado, es importante subrayar el programa "TransCidadania"[69] del municipio de São Paulo. Este programa ofrece condiciones de autonomía financiera por medio de programas redistributivos a través de transferencias de ingresos condicionadas a la elevación de la escolarización; también cuenta con programas de cualificación profesional y de intermediación laboral[70].

A partir de la información señalada, se elaboran dos tablas que sistematizan las medidas y las identifican, primero, por país y, luego, por tipo de mecanismo[71].

Pues bien, a partir de lo señalado, respecto de las normas analizadas, una habilita y mandata a los sectores público y privado[72] a diseñar e implementar mecanismos y acciones que tengan por objetivo la inserción laboral formal (España), sin definir por ley los instrumentos ni los mecanismos; por otro lado, otras contemplan medidas directas contenidas en la propia ley, como el sistema de cupos laborales (Uruguay y Argentina), dirigido principalmente al sector público, donde dicha cuota es el mecanismo de inclusión laboral preferido, pese a los problemas de implementación por los factores señalados. Ahora, desde el ámbito de las políticas, se identifican programas a nivel territorial (São Paulo) como mecanismos para garantizar el acceso al empleo de este colectivo.

A nivel iberoamericano, es posible advertir, desde el punto de vista del contenido del derecho al trabajo, mecanismos de acceso al empleo (cuotas y transferencia de ingresos), instrumentos para garantizar condiciones equitativas y satisfactorias por medio de mandatos legales como en el caso español y uruguayo, junto con la garantía genérica de no discriminación; no obstante, se evidencia que dichas políticas han tenido un impacto modesto frente a los objetivos propuestos, lo que lleva a concluir que la inclusión de las personas trans sigue siendo una tarea pendiente.

[67] ATE (2026) p. 3.
[68] ATE (2025) p. 7.
[69] Decreto Municipal Nº 55.874 de 2015, modificado por Decreto Nº 58.277, de 2018.
[70] OJEDA y MORALES (2021) p. 3.
[71] Ver al final del texto tablas sobre mecanismos e instrumentos de inclusión laboral de personas trans en España, Uruguay, Argentina y Brasil de acuerdo con la dimensión y mecanismos. Dichas tablas son de elaboración propia con el diseño de Claude (IA).
[72] En este aspecto la ley establece un deber de negociar estos planes y medidas, y los conduce por la vía de la negociación colectiva.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

5. Los mecanismos e instrumentos implementados por Chile para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans

Existen obligaciones que debe cumplir el Estado de Chile, desde la perspectiva del derecho al trabajo reconocido en el orden constitucional, de generar medidas para facilitar el acceso al trabajo a grupos excluidos de aquel, así como también desde la óptica del derecho a la igualdad y no discriminación[73], que se encuentran reconocidos en el Código del Trabajo, el cual contempla dentro de las categorías de discriminación la identidad de género[74]. Las categorías de discriminación cumplen diversas funciones[75]: en la definición de discriminación, como redistribuidoras de cargas probatorias y argumentales, como fundamento y justificación de la discriminación indirecta y de acciones afirmativas, y para organizar distintos niveles de protección[76].

En este sentido, la normativa laboral incluye la función de otorgar distintos niveles de protección, por cuanto se identifican grupos de personas que cumplen con dichas características, por ejemplo, las mujeres (en relación con la maternidad, remuneraciones y embarazo) y las personas en situación de discapacidad[77].

En el caso específico de las personas en situación de discapacidad, el sistema normativo chileno dispone de normas de inclusión laboral[78], o, como se ha denominado, una "auténtica medida afirmativa"[79], que exige a las empresas con más de 100 personas trabajadoras contratar al menos un 2%[80] de personas en situación de discapacidad, es decir, un cupo laboral reservado para estas personas; no obstante, la norma permite el cumplimiento de dicho fin por vías alternativas[81].

---

[73] La prohibición de la discriminación se encuentra reconocida expresamente en la Constitución de 1980 (texto original y reformado) en el art. 19 Nº 2 que consagra el principio de igualdad y en el art. 19 Nº 16 que prohíbe toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. Por otro lado, el art. 2 del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Cabe hacer presente la Ley 20.609, de 2012, que establece medidas contra la discriminación.

[74] Esta categoría fue incorporada al Código del Trabajo por la Ley 20.940, de 2016; el Dictamen de la Dirección del Trabajo Nº 1300/030, de 2017, interpretó esta norma. En el mismo sentido, por Ley 21.120, de 2018 se incorporó la categoría "identidad y expresión de género" al art. 2 de la Ley 20.609, de 2012.

[75] MARTÍNEZ (2023) p. 11.

[76] MARTÍNEZ (2023) pp. 17 y 18.

[77] MARTÍNEZ (2023) pp. 21 y 22.

[78] Ley 21.015, de 2017, Ley 21.690, de 2024 y Ley 20.422, de 2010.

[79] MARTÍNEZ (2023) p. 23.

[80] El art. 1, Nº 4 de la Ley 21.690, de 2024, reemplaza la expresión "1%" por "2%". No obstante, esta modificación, conforme al art. primero transitorio de la propia ley, se hará efectiva a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas.

[81] Al efecto se puede cumplir con aquello realizando aportes económicos a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, la intermediación laboral, la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, la contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por entidades dedicadas a la temática o por la vía de pactar con empresas que contraten personas en dicha situación, art. 157 ter del Código del Trabajo.

Revista Chilena de Derecho & Ciencia Política

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

A partir de lo señalado, el orden jurídico chileno cuenta con normas cuyos fines son la inclusión de personas que se encuentran en un grupo vulnerable para el acceso al trabajo y medidas de cupos laborales. Ahora bien, las personas trans están en un nivel de vulnerabilidad y falta de acceso al mundo del trabajo formalizado que requiere de estas medidas, por cuanto dicha vulnerabilidad y desventaja permiten justificar la existencia de un tratamiento particular para favorecerlas[82].

¿Qué medidas en el ámbito del trabajo ha implementado el Estado de Chile al efecto? Cabe afirmar que no existen leyes ni normas como las descritas en los países analizados dirigidas específicamente a las personas trans o, en sentido amplio, al colectivo LGTBIQ+ en Chile relacionadas con el acceso al trabajo. Sí existen instrumentos a nivel normativo respecto del ámbito del derecho al trabajo relacionados con asegurar condiciones equitativas y satisfactorias y la no discriminación.

En este aspecto, es posible identificar una norma de protección a las personas trans (en relación con las funciones de las categorías de discriminación) en el ámbito de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En efecto, la ley de matrimonio igualitario[83,84] incorpora un nuevo artículo que introduce la identidad de género por medio de la inclusión del concepto persona gestante asimilada a la madre trabajadora y de progenitor no gestante al padre, igualando los derechos de las personas trans a las personas cisgénero por medio de la estructura binaria del propio Código del Trabajo[85]. Si bien esta norma puede ser criticada, dado que refuerza el binarismo de género, es importante destacarla, ya que introduce la perspectiva de género a esta regulación, que además es aplicable a los sectores público y privado.

Siguiendo con este orden de ideas, cabe resaltar la modificación del artículo 2 del Código del Trabajo realizada por la ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo[86], la que incorpora la perspectiva de género como principio fundamental de la relación laboral en general[87]. Así también lo entiende la jurisprudencia administrativa, al señalar que la perspectiva de género es un principio que irradia la totalidad de la normativa laboral, tanto para su aplicación como para su interpretación[88]. Ello tiene como efecto la obligación de la parte empleadora de prevenir la discriminación y de generar políticas que prevengan situaciones de violencia y discriminación en el trabajo.

La introducción de la perspectiva de género como principio en el Código del Trabajo implica analizar las relaciones laborales desde la óptica de las diversas subalternidades presentes en ellas, dando

[82] MARTÍNEZ (2023) p. 24.
[83] Ley 21.400, de 2021.
[84] DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Nº 1582/32, de 2022, interpretó esta norma.
[85] DFL 1, de 2003. Ver artículo 207 ter: *"Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante".*
[86] Ley 21.643, de 2024.
[87] DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Nº 362/19, de 2024, fijó el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley Nº 21.643 al Código del Trabajo, al señalar que "La nueva normativa incorpora a nuestro ordenamiento jurídico dos principios relevantes, por un lado, el mandato que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato 'libre de violencia'; y, por otro, la incorporación de la 'perspectiva de género'" (p. 3).
[88] DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Nº 362/19, de 2024, p. 4.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

cuenta de las concretas particularidades que conviven y la obligación de la parte empleadora de tomar todas las medidas necesarias para evitar tratos diferenciados desde el punto de vista del género, donde las personas trans son las más expuestas a violencia en la relación laboral como se ha señalado.

En conclusión, la perspectiva de género en el ámbito laboral chileno se plantea como obligatoria, por la modificación del artículo 2 del Código del Trabajo, para los operadores jurídicos del país de aplicarla y para la parte empleadora de tomar las medidas necesarias para asegurar el derecho al trabajo de estas personas[89]. Desde el punto de vista procesal, se establece la obligación, tanto a los operadores jurídicos como a la judicatura, por cuanto la normativa[90] se refiere al contenido obligatorio de las sentencias y establece la necesidad de que los fallos se funden, entre otros, en los principios de derecho del trabajo, siendo la perspectiva de género uno de ellos.

Desde el punto de vista de la categoría sospechosa, la identidad de género ha sido incluida como criterio sospechoso mediante la ley que moderniza el sistema de relaciones laborales en Chile[91]. Asimismo, se incluye la identidad de género como criterio sospechoso en la ley que establece medidas contra la discriminación[92] (no en su versión original), ya que la ley que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género[93] modifica dicha ley e incluye como criterio la identidad y expresión de género.

Ahora, en cuanto a la regulación para el ingreso a la Administración Pública centralizada, el Estatuto Administrativo[94] señala en el artículo 17 la identidad de género dentro de los motivos prohibidos de discriminación[95].

Respecto de la jurisprudencia de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral, destacan casos de hostigamiento y discriminación laboral[96] y de no reconocimiento del nombre social[97].

Desde el punto de vista de los mecanismos para garantizar el acceso al trabajo, cabe destacar que en el año 2021 fue presentado un sencillo y básico proyecto de ley para establecer un cupo laboral en

[89] De la misma manera se plantea en el sistema jurídico uruguayo, donde se señala la obligatoriedad de su aplicación en el ámbito del trabajo: "la aplicación de la perspectiva en el derecho no solo es pertinente sino obligatoria. Su fundamento radica en el derecho a la igualdad y no discriminación reconocidos tanto en los tratados de derechos humanos y convenios internacionales del trabajo, como en las disposiciones constitucionales y leyes nacionales". GIUZIO (2025) p. 184.
[90] DFL 1, de 2003. Ver artículo 459 Nº 5.
[91] Ley 20.940, de 2016.
[92] Ley 20.609, de 2012.
[93] Ley 21.120, de 2018.
[94] DFL 29, de 2004, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, de 1989.
[95] En cuanto a la regulación para los funcionarios de la administración pública descentralizada, la Ley 18.883, de 1989 sobre Estatuto administrativo para funcionarios municipales, no lo contiene como categoría sospechosa; no obstante, en lo relativo a las prohibiciones a que se encuentran afectos estos funcionarios en el artículo 82 letra l) se les prohíbe realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios y hace referencia a la discriminación arbitraria contenida en el art. 2 de la Ley 20.609, de 2012, que establece medidas contra la discriminación, que incluye la identidad y expresión de género, dentro del catálogo.
[96] *Soto con Full Conex y Compañía Limitada* (2025).
[97] *N. A. S. G. V. con Hospital Clínico Regional Dr. Guillermo Grant Benavente* (2022).

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

el sector público por diputados y diputadas de diversos sectores políticos[98]. Este proyecto no ha tenido tramitación y se encuentra archivado.

El proyecto de ley presentado establecía un cupo laboral para las personas trans en el sector público y las empresas del Estado o en aquellas en que este tenga participación igual o superior al 50% del capital, hasta completar el 1% de la dotación anual del personal contratado, a aquellas personas que cumplan con la idoneidad del cargo. Por otro lado, en el artículo 2 del proyecto se elaboró un concepto de persona trans o persona travesti[99]. Del mismo modo, el proyecto planteaba un mecanismo de protección precontractual en los procesos de selección, por cuanto mandataba que se resguardara estricta confidencialidad de la identidad transgénero de la persona postulante, especialmente si esta no ha realizado aún su cambio de nombre y sexo registral.

En este aspecto, el proyecto citado planteó mecanismos de acceso a la relación laboral por medio de cupo y un mecanismo de protección precontractual, pero no se reconocen instrumentos para la garantía dentro de la relación laboral que impliquen integralidad del tratamiento.

Ahora bien, desde el punto de vista de la implementación de políticas para la inclusión laboral de las personas trans en Chile, se han desarrollado programas de carácter territorial, tanto en la Ilustre Municipalidad de Santiago[100] como en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago. En el caso de la iniciativa municipal, se concreta la medida mediante el programa de Apoyo a la inserción laboral trans y no binaria, implementado por el Departamento de Diversidad Sexual, cuyo objetivo es apoyar en la inserción laboral a personas trans, travestis y no binarias en empleos disponibles en la comuna de Santiago. Se trata principalmente de un programa de intermediación laboral en el cual participa la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL[101]) de la municipalidad, que articula la oferta de empleo con las empresas privadas y portales de empleo, actividad que realiza conjuntamente con las organizaciones LGTBIQ+. Esta política se implementó hasta el año 2025.

El programa "Visibles"[102] es una iniciativa del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago ejecutada por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad de Santiago (USACH), en colaboración con la Mesa de Organizaciones LGBTIQA+ de la sociedad civil presentes en la Región Metropolitana. Se basa en cuatro componentes: en primer lugar, el fortalecimiento de habilidades para la actoría social; en segundo lugar, la formación y sensibilización en derechos humanos de las personas LGTBIQA+; en tercer lugar, la promoción de servicios para el ejercicio de derechos sociales, y, en cuarto lugar, la formación e intermediación laboral.

Finalmente, desde el Gobierno central se constituyó la Mesa Gubernamental de Trabajo por los Derechos LGBTIQA+ en marzo de 2022, cuyo informe final fue presentado en enero de 2023[103]. Al

[98] BOLETÍN Nº 14334-34.
[99] Se define como "la persona que se autopercibe o expresa un género distinto al sexo que le fuera asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación binaria masculino femenino, independientemente de su edad y de acuerdo a su desarrollo evolutivo psicosexual".
[100] A partir de la revisión de las páginas web de las municipalidades con mayor número de habitantes de Chile y sobre la base de una revisión de sus programas sociales, se identificó el programa de la Ilustre Municipalidad de Santiago, que tiene una política específica hacia el colectivo trans.
[101] Las OMIL se encuentran reguladas en el art. 73 y siguientes de la Ley 19.518, de 1997.
[102] PROGRAMA VISIBLES (s.f.).
[103] GOBIERNO DE CHILE (2023a).

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

respecto, dentro de las priorizaciones se plantearon las políticas laborales para poblaciones postergadas, acceso laboral igualitario, infraestructura laboral inclusiva, políticas de contratación y ley de cupo laboral trans[104]. Respecto de estas medidas, se han publicado informes de avance de las iniciativas gubernamentales durante los años 2023[105] y 2024[106]. En ellos destaca el programa "Talento Colores", implementado por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que se focaliza en la inclusión laboral para diversidades sexogenéricas en la región de Aysén mediante actividades de capacitación sociolaboral y la implementación y financiamiento de planes de acción sociolaboral y sociofamiliar.

Como es posible advertir, lo que existe hasta ahora son programas piloto e iniciativas de carácter territorial para la inserción de las personas trans, con una limitada cobertura y de duración determinada; se carece de mecanismos de carácter nacional para la inclusión en el mercado laboral formal de este grupo vulnerable.

Se identifican instrumentos desde el ámbito de protección de condiciones equitativas y satisfactorias, como la igualdad en el acceso a los derechos de paternidad, maternidad y conciliación en el ámbito laboral e instrumentos para garantizar el derecho a la no discriminación, por medio del reconocimiento expreso de la categoría sospechosa y su protección a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Por otra parte, es importante destacar la introducción de la perspectiva de género como principio base de las relaciones laborales, lo que implica su aplicación obligatoria, tanto desde el punto de vista sustantivo como procesal.

A partir de lo señalado, sería deseable en Chile avanzar hacia una norma integral que se aboque a la concreción material de diversos derechos sociales de las personas trans. En este aspecto, se debería contar con políticas nacionales, instrumentos de cupos laborales para todos los sectores (público y privado) con mecanismos de garantía ante el despido, sistemas de nivelación, formación y capacitación laboral, acceso al crédito y mecanismos de emprendimiento empresarial para garantizar el acceso al trabajo. Desde el ámbito de los instrumentos laborales, la negociación colectiva puede ser una herramienta útil en la empresa por medio de planes de igualdad, sumado a la evaluación en el ámbito procesal de inversiones de la carga de la prueba en caso de denuncia por actos discriminatorios y ampliación de la acción de tutela de derechos fundamentales a la etapa precontractual para este colectivo específico.

6. Conclusiones

A partir de lo planteado, es posible afirmar sin duda que el derecho al trabajo de las personas trans en Chile no se encuentra asegurado satisfactoriamente, como ha quedado demostrado conforme a la pregunta establecida en la introducción y la hipótesis del apartado primero, pese a la obligación del Estado de garantizarlo, dado el reconocimiento explícito del derecho a nivel constitucional, lo que implica, conforme lo ha señalado la CIDH, la obligación de dar cobertura e implementar medidas afirmativas a aquellos grupos de la sociedad que se encuentran en la periferia social y normativa.

[104] GOBIERNO DE CHILE (2023a) p. 13.
[105] GOBIERNO DE CHILE (2023b).
[106] GOBIERNO DE CHILE (2024).

Revista Chilena de Derecho & Ciencia Política

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

En dicha periferia se encuentran las personas trans, a quienes la estructura social hetero-cis-patriarcal excluye y contra quienes ejerce violencia y discriminación estructural; por ello, es importante comenzar a reparar e insertar a estas personas en el mercado laboral formal.

En este aspecto, los esfuerzos a nivel iberoamericano han estado centrados en leyes que se traducen en políticas e instrumentos de cupo laboral en el sector público principalmente y de políticas territoriales focalizadas. En el caso chileno, las experiencias territoriales son recientes y aún no se cuenta con evaluaciones de impacto de las mismas y su efectividad; se advierte la ausencia de mecanismos normativos para garantizar el acceso al trabajo. Por otro lado, se identifican instrumentos respecto del ámbito del derecho al trabajo, como la introducción de la perspectiva de género, igualdad en el ámbito de la paternidad y maternidad e instrumentos para garantizar la no discriminación, con la introducción de la categoría sospechosa.

Finalmente, no se cuenta con mecanismos de acceso en el sistema chileno y los instrumentos a nivel laboral no atienden directamente al colectivo en específico; no obstante, en este aspecto cabe relevar los avances en el ámbito del reconocimiento de la perspectiva de género como principio y el reconocimiento de la identidad de género como categoría sospechosa.

El reconocimiento del derecho al trabajo para las personas trans no se encuentra suficientemente garantizado y se requieren reconocimientos normativos que desarrollen las dimensiones de este, tanto desde el punto de vista del acceso al trabajo como desde el de asegurar condiciones equitativas, satisfactorias y el derecho a la no discriminación, para la integración en el trabajo formal de estas personas.

Tablas

Tabla 1. Síntesis por dimensión.

Dimensión	**España (Ley 4/2023 y RD 1026/2024)**	**Uruguay (Ley 19.684/2018 y Decreto 104/019)**	**Argentina (Decreto 721/2020 y Ley 27.636/2021)**	**Brasil (Decreto Municipal São Paulo 55.874/2015)**
Rango normativo	Ley estatal + reglamento de desarrollo	Ley nacional + reglamento	Decreto + ley nacional (marco fragmentado)	Decreto municipal (alcance local)
Cupo laboral sector público	No establece porcentaje legal	1% en todos los poderes del Estado	1% en el sector público nacional	No contempla
Cupo o cuota sector privado	No contempla	No contempla	No contempla cupo obligatorio; sí prioridad en contrataciones estatales a empresas inclusivas	No contempla
Incentivos tributarios/financieros al sector privado	No contempla	No contempla	Reducción de impuestos por contratación; líneas de crédito preferencial (Banco Nación) para emprendimientos	No contempla
Subvenciones directas al empleo	Subvenciones para contratación de personas trans en desempleo (mandato a la Administración)	No contempla	No contempla	Transferencia de ingresos condicionada a escolarización

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

Dimensión	España (Ley 4/2023 y RD 1026/2024)	Uruguay (Ley 19.684/2018 y Decreto 104/019)	Argentina (Decreto 721/2020 y Ley 27.636/2021)	Brasil (Decreto Municipal São Paulo 55.874/2015)
Cupos en formación/capacitación	Planes de empleabilidad diseñados por el Ministerio de Trabajo (sin cuota fija)	1% de cupos en programas del INEFOP	No especifica cupo formal	Programas de cualificación profesional e intermediación laboral
Obligaciones empresariales internas	Planes de igualdad LGTBI obligatorios en empresas >50 trabajadores, vía negociación colectiva; protocolo contra acoso/violencia	No contempla	No contempla	No contempla
Medidas reparatorias	No contempla	Prestación económica para víctimas de violencia institucional nacidas antes de 1975	No contempla	No contempla
Población destinataria específica	Personas trans, con especial atención a mujeres trans	Personas trans que acrediten identidad de género conforme a la ley	Personas travestis, transexuales y transgénero	Personas trans (énfasis en travestis y transexuales en situación de vulnerabilidad)

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Síntesis por tipo de mecanismo.

Tipo de mecanismo	Países que lo contemplan	Sector de aplicación
Cupo laboral legal exigible	Uruguay, Argentina	Público (ambos); privado indirecto (Argentina)
Incentivos tributarios/financieros	Argentina	Privado
Subvenciones o transferencias de ingresos	España, Brasil	Público (gestión estatal/municipal)
Cupos en capacitación/formación	Uruguay, Brasil	Público
Planes empresariales de igualdad vía negociación colectiva	España	Privado
Régimen reparatorio	Uruguay	Público
Marco legal integral (multisectorial)	España, Uruguay	Público y privado
Programa territorial/piloto	Brasil	Local

Fuente: elaboración propia.

Sobre la autora:

Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia, magíster en Derecho del Trabajo por la Universidad de Talca y abogada. Profesora asistente del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Correo electrónico: pmartinez@derecho.uchile.cl. ORCID: https://orcid.org/0009-0003-9287-920X.

Financiamiento:

Este artículo forma parte del proyecto de investigación Fondecyt de Iniciación Nº 11230217, “Mecanismos de inclusión y definición de los instrumentos jurídicos que garanticen el derecho fundamental a la no

discriminación por identidad de género en la relación laboral". Financiado por ANID, Santiago, Chile. Investigación terminada en el mes de febrero del año 2025.

Declaración de conflicto de intereses:

La autora declara no tener conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

ARMAZA, Emilio y EMALDI, Aitziber (Dir.) (2023): *Avances y desafíos en la protección jurídica de las personas trans* (Madrid, Dykinson)

ATE (2026): Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales en conjunto con la Asociación de Trabajadores del Estado. Informe Implementación del cupo laboral travesti trans no binarie en el Estado Argentino 2.II. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/19vuoKkYKLOsGEw3aHFHglM10S9FlvqoV/view> [Fecha de consulta: 15 de julio de 2026].

ATE (2025): Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales en conjunto con la Asociación de Trabajadores del Estado. Informe Desimplementación y despidos del cupo laboral travesti, trans, no binarie. Disponible en: <https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2025/01/05.-Cupo-TTNB_Desimplementacion-y-despidos.pdf> [Fecha de consulta: 15 de julio de 2026].

BARRIENTOS, Jaime; SAIZ, José; GÓMEZ, Fabiola; GUZMÁN-GONZÁLEZ, Mónica; ESPINOZA-TAPIA, Ricardo; CÁRDENAS, Manuel y BAHAMONDES, Joaquín (2019): "La investigación psicosocial actual referida a la salud mental de las personas transgénero: una mirada desde Chile". En *Psykhe* (Santiago), Vol. 28, Nº 2, pp. 1-13. https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.28.2.1482. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

BASSA, Jaime y ASTE, Bruno (2015): "Mutación en los criterios jurisprudenciales de protección de los derechos a la salud y al trabajo en Chile". *Revista chilena de derecho*, 42(1), 215-244. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372015000100009. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

BERRETA, M. Eugenia y VÁZQUEZ, Agustina (2021): "Impacto de la opinión consultiva 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el marco normativo laboral argentino: resoluciones promotoras de la contratación de personas travestis-trans a la luz de los principios rectores sobre empresas y DH". En *Revista Electrónica Cordobesa de Derecho Internacional Público*, Nº 1, pp. 146-160. https://revistas.unc.edu.ar/index.php/recordip/article/view/36017 [Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2026].

BULNES, Luz (1980): "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980". *Revista de Derecho Público*, Nº 28, pp. 207-224.

CANALES, Valentina (2022): "DESCA y pobreza: Discriminación y violencia contra las personas LGBTIQA+ en Chile". *Anuario de Derechos Humanos*, 18(2), 219-229. https://doi.org/10.5354/0718-2279.2022.68305. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

CÁRDENAS, Alicia (2022): "El reconocimiento jurídico de la identidad de género en América Latina, reflexiones y aprendizajes para el debate jurídico español". En *Derechos y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, Nº 47, pp. 273-305.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

CIDH (2020): Informe temático sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

CIDH (2018): Informe No. 148/18. Caso 12.997. Fondo. Sandra Cecilia Pavez Pavez. Chile. 7 de diciembre de 2018. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/corte/2019/12997fondo-es.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

CIDH (2015): Informe sobre violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América/Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS (2007): Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/resol/cij/2007/es/58135>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

CORTE IDH (2017): Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica, sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

FABREGAT, Gemma (2024a): Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. Publicado el 18 de marzo de 2024. Disponible en: <https://www.aedtss.com/igualdad-y-no-discriminacion-lgtbi-en-las-empresas/>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

FABREGAT, Gemma (2024b): Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (II), Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. *Briefs de la AEDTSS*. Publicado el 10 de octubre de 2024. Disponible en: <https://www.aedtss.com/igualdad-y-no-discriminacion-lgtbi-en-las-empresas-ii/>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

FUNDACIÓN SOL y OTD (2023): "Trabajo desde la resistencia y la rebeldía. Calidad del empleo de la población Trans, Travesti y no Binarie en Chile". Disponible en: <https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/6895/EmpleoTTNB.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GARCÍA, Ana (2023): "Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI [BOE-A-2023-5366]: Diez novedades en clave laboral". En *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 11, Nº. 1, pp. 176-179. Disponible en: <https://revistas.usal.es/cuatro/index.php/ais/article/view/31352?articlesBySimilarityPage=28> [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GARCÍA, Daniel (2019): "La marca del Derecho violencias sistémicas sobre las personas trans". En LÓPEZ, Silvia y PLATERO, Lucas (Coord.) *Cuerpos marcados: vidas que cuentan y políticas públicas* (Barcelona, Bellaterra).

GARCÍA, Daniel (2015): *Sobre el derecho de los hermafroditas*. (Santa Cruz de Tenerife, Melusina).

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

GAUCHÉ, Ximena y LOVERA, Domingo (2022): "Reconocimiento de la identidad no binaria un desafío al sistema normativo chileno". En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Nº 165, pp. 61-91.

GAUCHÉ, Ximena (2022): *Protección de la Identidad de género. Perspectiva internacional y nacional*. Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial (Santiago de Chile, DER Ediciones).

GAUCHÉ, Ximena (2021): *Estándares internacionales sobre orientación sexual e identidad de género*. Referencias al caso Atala. Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial (Santiago de Chile, DER Ediciones).

GAUCHÉ, Ximena (2018): "Comentarios a la opinión consultiva 24/17 de la CIDH en materia de identidad de género". En *Anuario de Derecho Público*, Nº 1, pp. 175-202.

GAUCHÉ, Ximena (2015): "Derecho, derechos humanos y diversidad sexual". En ERAZO, Ximena; GAUCHÉ, Ximena y JARA, José (Coord.). *Derechos Humanos, diversidad sexual y políticas públicas en América Latina* (Santiago de Chile, Lom Editores).

GIUZIO, Graciela (2025): "Perspectiva o enfoque de género". En BARRETTO, Hugo (Coord.). *Diccionario del futuro derecho del trabajo* (Montevideo, Fondo de la Cultura Universitaria).

GOBIERNO DE CHILE (2020): Subsecretaría de Prevención del Delito, Ministerio del Interior. Primera Encuesta Estatal sobre discriminación, violencia o delitos sufridos por la población LGBTIQ+. Disponible en: <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2021/04/movilh-encuesta-subsecretaria-delitos.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GOBIERNO DE CHILE (2023a): Informe final mesa gubernamental de trabajo por los derechos LGBTIQA+. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/Informe-Entrega-Final-Resultados-Mesa-LGBTIQA-2022.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GOBIERNO DE CHILE (2023b): Informe de seguimiento mesa gubernamental de trabajo por los derechos LGBTIQA+. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/Informe-Seguimiento-Agenda-Mesa-LGBTIQA-2023.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GOBIERNO DE CHILE (2024): Informe de seguimiento mesa gubernamental de trabajo por los derechos LGBTIQA+. Disponible en: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/Informe-Seguimiento-Agenda-Mesa-LGBTIQA-2024.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GOERLICH, José María (1996): "Consideraciones sobre el método en el Derecho del Trabajo". En *Revista de Ciencias Jurídicas,* Nº 2, (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España).

GONZÁLEZ, Agostina (2017): "La ley de cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural: logros y desafíos". En *Revista Lecciones y Ensayos*, Nº 98, pp. 241-261.

GRIMOLIZZI, Florencia (2019): "Cupo Laboral Trans". *Estado de situación. XIII Jornadas de Sociología* (Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires). Disponible en: <https://cdsa.aacademica.org/000-023/504.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

GUTIÉRREZ, Aura y FIERRO, Liset (2021): "Políticas públicas latinoamericanas en la comunidad LGBTIQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer)". En *Revista Investigación en Salud: de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Boyacá*, Vol. 8, Nº. 1, pp. 112-135.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

HERNÁNDEZ, Domingo (2023): "Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España marco europeo y regulación autonómica". En *OBETS Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 18, Nº. 1, pp. 115-132.

HIDALGO, Santiago (2023): *Transexualidad: sexo género e identidad jurídica LGTBIQ+ y la "Ley Trans" de 2023* (Pamplona, Editorial Aranzadi).

INEFOP (2024): Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional memoria anual. Disponible en: https://f79b10bd-b31d-4dfe-bf21-d75f405d1443.filesusr.com/ugd/438e30_0c14e915365442e49328816782a7422b.pdf [Fecha de consulta: 18 de noviembre de 2026].

IPSOS (2024): Orgullo LGBT+, encuesta de Ipsos Global Advisor en 26 países. Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/Informe%20Global%20Ipsos%20-%20Orgullo%20LGTB%202024.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

IRIARTE, Claudia (2018): "La discriminación estructural de género y su recepción sistémica en el sistema de derechos humanos". En *Anuario de Derechos Humanos*, Nº 14, pp. 55-76. https://doi.org/10.5354/0718-2279.2018.49168. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

IRURETA, Pedro (2006): "Constitución y Orden Público Laboral: un Análisis del Art. 19 Nº 16 de la Constitución Chilena". En *Colección de Investigaciones Jurídicas*, Universidad Alberto Hurtado. No. 9.

LOUSADA, José (2023): "Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023)". En *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. 8, Nº. 1, pp. 13-35. https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/8_1/E-RIPS_2022_8_1_02_Lousada-Arochena.pdf [Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2026].

MARTÍN, Olaya (2025): "Discriminación en el trabajo por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales y medidas planificadas en la empresa". En *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº 122.

MARTÍNEZ, Pamela (2021): "Las relaciones laborales de las personas trans en Chile". En PLANET, Lucía y ROJAS, Irene (Coord.). *Estudios Sobre el Trabajo de la Mujer.* (Santiago de Chile, Thomson Reuters).

MARTÍNEZ, Victoria (2023): "Funciones de las categorías de discriminación en el Derecho Laboral chileno". En *Revista chilena de derecho*, Vol. 50, Nº. 2, pp. 1-31. DOI: https://doi.org/10.7764/R.502.1 [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

MARZI, Daniela (2012): "Derecho al trabajo: trabajo con contenido y fines". En AGUILAR, Gonzalo (Coord.). *Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno* (Santiago de Chile, Librotecnia), pp. 127-153.

MIDES (2020): Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/noticias/principales-datos-comision-reparatoria-para-personas-trans-2020>. [Fecha de consulta: 15 de julio de 2026].

MONTES, Jorge (2021): "Las normas de cupo laboral trans: ¿discriminación positiva o más discriminación? La situación en Río Negro y Neuquén". En *Ius Comahue*, N.º 3.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

MOVILH (2025): "Ley de Identidad de Género: más de 11 mil adultos y más de mil niños y adolescentes han cambiado su nombre y sexo legal en Chile". Disponible en: <https://www.movilh.cl/ley-de-identidad-de-genero-mas-de-11-mil-adultos-y-mas-de-mil-ninos-y-adolescentes-han-cambiado-su-nombre-y-sexo-legal-en-chile/>.

MOVILH (2024): Segunda Encuesta Nacional sobre Diversidad LGBTIQ+ y Discriminación en Chile. Disponible en: <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2024/06/Encuesta-Nacional-Diversidad-LGBTIQ-y-discriminacion-en-Chile.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

MOVILH (2020): Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación y Salud Afectivo-Sexual aplicada a Mujeres trans en Chile. Disponible en: <https://www.movilh.cl/trans/encuestas/Encuesta-trans-Chile-2020.pdf> [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

MUMS (2021): "Estudio de la situación sociolaboral de la población LGBTIQA+ En Chile 2020". Disponible en: <http://mums.cl/wp-content/uploads/2021/06/Estudio-de-la-Situacion-Sociolaboral-de-la-Poblacion-LGBTIQA-en-Chile-2020-Sindicato-Luis-Gauthier.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

MUÑOZ, Fernando (2016): "Cisnormatividad y transnormatividad como ideologías que articulan el tratamiento jurídico de la condición trans". En *Revista austral de ciencias sociales*, Nº 30. Disponible en: https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2016.n30-08 [Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2026].

NIETO, Patricia (2025a): *Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI El espacio de las medidas planificadas en el marco de la negociación colectiva* (Navarra, España, Aranzadi).

NIETO, Patricia (2025b): "Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas". En *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 122.

NONELL, Arnau y ESTEVE, Laura (2024): "A un año de su vigencia: Análisis de la Ley española 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI". En *Revista IusGénero América Latina*, Vol. 3, Nº 1. https://doi.org/10.58238/igal.v3i1.63. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL (2026): Informe Ingreso de personas trans en el Estado 2025. Disponible en: <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/ingreso-personas-trans-estado-2025> [Fecha de consulta: 13 de agosto de 2026].

OIT (2015a): La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf> [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OIT (2015b): Orgullo Pride en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

orgullo-pride-en-el-trabajo-un-estudio-sobre-la-discriminacion-en-el-1> [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OIT (2016a): Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/orgullo-pride-en-el-trabajo-un-estudio-sobre-la-discriminacion-en-el-0>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OIT (2016b): Orgullo (Pride). Etude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France. Etude basée sur la recherche réalisée par ISM-CORUM. Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_481585.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OIT (2016c): Orgullo (Pride). PRIDE at work: a study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/publication/wcms_481580.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OIT (2022): Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/inclusi%C3%B3n-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transg%C3%A9nero>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

OJEDA, Lucy y MORALES, David (2021): "Trabajo decente y personas trans un análisis del Programa TransCidadania (2015-2016)". En *La manzana de la discordia*, Vol. 16, Nº 1, pp. 1-29. Disponible en: https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799 [Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2026].

ONU (2021): A/HRC/47/27: El derecho de la inclusión - Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, Víctor Madrigal-Borloz. Disponible en: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g21/123/19/pdf/g2112319.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

ONU (2019): Informe protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Disponible en: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n19/220/75/pdf/n1922075.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

ONU (2015): Informe Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Disponible en: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g15/088/45/pdf/g1508845.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

ONU (2006): El derecho al trabajo. Observación general Nº 18. E/C.12/GC/18. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/ref/infortem/cescr/2006/es/131319>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

ONU (2002): Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas. Prevención de la discriminación: El concepto y la práctica de la acción afirmativa. Disponible en: <https://digitallibrary.un.org/record/467997/files/E_CN.4_Sub.2_2002_21-ES.pdf>. [Fecha de consulta: 13 de agosto de 2026].

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

OUT & EQUAL y FACTOR DIVERSO (2024): Chile No Sabe: encuesta nacional con enfoque LGBTQI+, género y personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Disponible en: <https://www.chilenosabe.cl/wp-content/uploads/2024/11/Encuesta-Chile_No_Sabe_2024.pdf>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

PARINI, Lorena (2022): "Hacer y deshacer el género en el trabajo trayectorias profesionales de las personas trans en Suiza". En *Revista internacional del trabajo*, Vol. 141, Nº 3, pp. 437-456. Disponible en: https://doi.org/10.1111/ilrs.12253 [Fecha de consulta: 24 de septiembre de 2026].

PÉREZ, Rocío (2023): "Legislar identidades de género, desafío y negociaciones de la nueva 'Ley Trans'". En PERES, Daniel (Dir.) *El gobierno de los cuerpos disidentes. Un estudio de la cuestión trans desde las fronteras del derecho* (Valencia, España. Tirant lo Blanch).

PROGRAMA VISIBLES (s.f.): *Programa Visibles*. Gobierno de Santiago y Universidad de Santiago de Chile. Disponible en: <https://visibles.carrd.co/>.

RODRIGO, Claudia (2021): El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/184930/El-derecho-al-trabajo-en-el-ordenamiento-juridico-chileno-una-mirada-desde-la-precariedad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Fecha de consulta: 27 de enero de 2026].

SEMPOL, Diego (2019): "Memorias trans y violencia estatal. La Ley Integral para Personas Trans y los debates sobre el pasado reciente en Uruguay". En *Páginas Revista Digital de la Escuela de Historia*, Vol. 11, Nº. 27, pp.1-25. https://doi.org/10.35305/rp.v11i27.367.

SPADE, Dean (2015): *Una vida "normal": violencia administrativa, políticas trans críticas y los límites del derecho* (Barcelona, España. Ediciones Bellaterra).

STRYKER, Susan (2017): *Historia de lo trans* (Madrid, España. Continta Me Tienes).

VALENCIA, Grecia (2023): "Estado de la cuestión sobre la discriminación laboral hacia la diversidad sexual y de género". En *Tramas y Redes*, Nº 4, pp. 271-287. https://doi.org/10.54871/cl4c400n.

WITTIG, Monique (2016): *El pensamiento heterosexual y otros ensayos* (Traducción de SÁEZ, Javier y VIDARTE, Paco), (Barcelona-Madrid, España. Egales editorial. Tercera edición).

Jurisprudencia internacional citada

Pavez Pavez vs. Chile (2022): Corte Interamericana de Derechos Humanos, 4 de febrero de 2022 (Fondo, Reparaciones y Costas). Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_449_esp.pdf>.

Jurisprudencia nacional citada

N. A. S. G. V. con Hospital Clínico Regional Dr. Guillermo Grant Benavente (2022): Corte de Apelaciones de Concepción, 23 de febrero de 2022 (rol 428-2021).

Soto con Full Conex y Compañía Limitada (2025): Juzgado de Letras de Puente Alto, 14 de octubre de 2025 (RIT 15-2025).

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

Jurisprudencia administrativa

Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 1300/030 del 21 de marzo de 2017. Informa respecto al sentido y alcance de la Ley Nº 20.940, publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a los actos de discriminación. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-111404_recurso_1.pdf>.

Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 1582/32 del 9 de septiembre de 2022, fija sentido y alcance de los artículos 59 inciso segundo y 207 ter del Código del Trabajo, modificado e incorporado, respectivamente, por la Ley Nº 21.400, publicada en el Diario Oficial con fecha 10.12.2021, que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122688_recurso_1.pdf>.

Dirección del Trabajo, Dictamen Nº 362/19 del 7 de junio de 2024, Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley Nº 21.643 al Código del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-126267_recurso_pdf.pdf>.

Normas jurídicas citadas

Nacional

Decreto Nº 718, Aprueba Convenio Relativo a la Política del Empleo. Diario Oficial, 11 de febrero de 1969.

Decreto Nº 326, Promulga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966, suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969. Diario Oficial, 27 de mayo de 1989.

Decreto Nº 873, Aprueba Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica". Diario Oficial, 5 de enero de 1991.

Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, 16 de enero de 2003.

Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Diario Oficial de la República de Chile, 16 de marzo de 2005.

Decreto Nº 100, Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile, Diario Oficial de la República de Chile, 22 de septiembre de 2005.

Decreto Nº 244, Promulga el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". Diario Oficial de la República de Chile, 25 de octubre de 2022.

Ley Nº 18.825, Modifica la Constitución Política de la República de Chile. Diario Oficial de la República de Chile, 17 de agosto de 1989.

Ley Nº 18.883, Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Diario Oficial de la República de Chile, 29 de diciembre de 1989.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

Ley Nº 19.518, Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo. Diario Oficial de la República de Chile, 14 de octubre de 1997.

Ley Nº 20.422, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Diario Oficial de la República de Chile, 10 de febrero de 2010.

Ley Nº 20.609, Que establece medidas contra la discriminación. Diario Oficial de la República de Chile, 24 de julio de 2012.

Ley Nº 20.940, Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, Diario Oficial de la República de Chile, 8 de septiembre de 2016.

Ley Nº 21.015, Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Diario Oficial de la República de Chile, 15 de junio de 2017.

Ley Nº 21.120, Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, Diario Oficial de la República de Chile, 10 de diciembre de 2018.

Ley Nº 21.400, Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo. Diario Oficial de la República de Chile, 10 de diciembre de 2021.

Ley Nº 21.643, Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, 15 de enero de 2024.

Ley Nº 21.690, Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez. Diario Oficial de la República de Chile, 24 de agosto de 2024.

Proyecto de Ley, Boletín Nº 14334-34, Dicta normas para asegurar la inclusión laboral de personas trans en el sector público. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/64448/31/14334-34_20210623_48.pdf

Internacional

OIT, Recomendación Nº 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), adoptada en la 70.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 26 de junio de 1984. https://www.ilo.org/es/resource/r169-recomendacion-sobre-la-politica-del-empleo-disposiciones.

ESPAÑA, Ley Nº 4 de 2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Boletín Oficial del Estado, 1 de marzo de 2023.

ESPAÑA, Real Decreto Nº 1026 de 2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Boletín Oficial del Estado, 9 de octubre de 2024.

URUGUAY, Ley Nº 19.684 de 2018, Ley integral para personas trans. Diario Oficial, 7 de noviembre de 2018.

URUGUAY, Decreto Nº 104/019 de 2019. Reglamentación de la ley 19.684, ley integral para personas trans. Diario Oficial, 9 de mayo de 2019.

REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
NOVIEMBRE 2026 • E-ISSN 0719-2150 • VOL. 17 • NO 1. PÁGS. 1-27
RECIBIDO 28/01/2026 – APROBADO 30/10/2026 – PUBLICACIÓN 20/11/2026
https://doi.org/10.7770/rchdcp-V17N1-art1793

ARGENTINA, Ley Nº 27.636 de 2021, Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". Boletín Oficial de la República de Argentina, 8 de julio de 2021.

ARGENTINA, Decreto Nº 721 de 2020, Cupo laboral. Boletín Oficial de la República de Argentina, 4 de septiembre de 2020.

BRASIL, Decreto Municipal Nº 55.874 de 2015, Establece el Programa TransCidadanía, orientado a promover la ciudadanía entre travestis y transexuales en situación de vulnerabilidad social; modifica disposiciones de los Decretos Nº 44.484 de 10 de marzo de 2004 y Nº 40.232 de 2 de enero de 2001. Diário Oficial da Cidade de São Paulo 30 de enero de 2015.

BRASIL, Decreto Municipal Nº 58.277, de 2018. Otorga nuevas reglas al Programa TransCidadania, instituido por el Decreto Nº 55.874, del 29 de enero de 2015, además de establecer e incluir, en el Calendario de Eventos de la Ciudad de São Paulo, el "Mes de la Visibilidad Trans". Diário Oficial da Cidade de São Paulo 17 de mayo de 2018.