



Presentación

Los desafíos de la discriminación estructural y la reparación correctiva en el siglo XXI

Sin duda que lo que va corrido del siglo XXI no ha dejado experiencias muy auspiciosas. Hoy más que nunca nos encontramos en una sociedad de los riesgos, en todos los niveles, local, regional, estatal y global. Y, también, hoy más que nunca estamos en una sociedad del saber, donde los individuos, comunidades y pueblos no solo tienen derecho al conocimiento, sino que además tienen derecho a saber. Este derecho a saber, como es usual en los derechos fundamentales, tiene una doble dimensión, tanto individual como social. Esto significa que el individuo tiene derecho a recabar y recibir información para saber y tomar sus propias decisiones, esto es, para autodeterminarse. Y, asimismo, la comunidad —local, regional, estatal y global— tiene derecho a recibir la información que el individuo o grupo de individuos desee producir. Uno de los desafíos más acuciantes del siglo XXI es la presencia creciente de la desigualdad y la discriminación en las sociedades contemporáneas. Una de las manifestaciones de esta discriminación es, por un lado, la falta de acceso al saber y, por otro, la poca importancia del saber en los procesos de toma de decisiones. En aquellos casos en que esta situación es masiva se puede decir que se debe, entre otros factores, a una discriminación estructural.

El término de discriminación estructural ha sido desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). En ese sentido, la discriminación estructural respondería más a una diferencia de trato fundado o que se produce debido a razones históricas o culturales o que provienen de la formación tradicional, a nivel familiar, comunitario e incluso nacional, que apuntan a valorar y favorecer patrones de comportamiento o estereotipos profundamente enquistados en la sociedad.

En el *Caso Campo Algodonero*, de 2009, la Corte se refiere expresamente a la discriminación estructural. Este caso se relaciona con la desaparición y ulterior muerte de unas jóvenes cuyos cuerpos fueron encontrados en un campo algodonero de Ciudad Juárez el día 6 de noviembre de 2001. Se responsabiliza al Estado por “la falta de medidas de protección a las víctimas, dos de las cuales eran menores de edad; la falta de prevención de estos crímenes, pese al pleno conocimiento de la existencia de un patrón de violencia de género que había dejado centenares de mujeres y niñas asesinadas; la falta de respuesta de las autoridades frente a la desaparición [...]; la falta de debida diligencia en la investigación de los asesinatos [...], así como la denegación de justicia y la falta de reparación adecuada”¹.

La Relatora sobre la Violencia contra la Mujer de la ONU explica que la violencia contra la mujer en México “puede describirse como la punta de un iceberg que oculta bajo la superficie problemas sistémicos más complejos que solo pueden entenderse en el contexto de [...] una desigualdad de género arraigada en la sociedad”². La misma Relatora se refirió a “fuerzas de cambio que ponen en entredicho las bases mismas del machismo”³. Pero, ha advertido que estos “factores, aunque a la larga permitan a las mujeres superar la discriminación estructural, pueden exacerbar la violencia y el sufrimiento a corto plazo. La incapacidad de los hombres para desempeñar su papel tradicionalmente machista de proveedores de sustento conduce al abandono familiar, la inestabilidad en las relaciones o al alcoholismo, lo que a su vez hace más probable que se recurra a la violencia. Incluso los casos de violación y asesinato pueden interpretarse como intentos desesperados por aferrarse a normas discriminatorias que se ven superadas por las cambiantes condiciones socioeconómicas y el avance de los derechos humanos”⁴. Desde el punto de vista de las medidas estructurales que se deben adoptar, la CEDAW señala en su Informe sobre México que “las situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar en Ciudad Juárez, [...] no se trata de casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en los costumbres y mentalidades, y por tanto tiene que haber también una respuesta global e integrada”⁵. Por este motivo, lleva razón la Corte IDH cuando recuerda que “el concepto de ‘reparación integral’ (*restitutio in integrum*) implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los

1 Corte IDH: *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 2.

2 ECOSOC: Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk, Adición. Misión a México. Doc. N.U. E/CN.4/2006/61/Add.4, de fecha 13 de enero de 2006, párr. 7.

3 Corte IDH: *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 134.

4 ECOSOC: Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk, Adición. Misión a México. Doc. N.U. E/CN.4/2006/61/Add.4, de fecha 13 de enero de 2006, párr. 13.

5 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y respuesta del Gobierno de México. Doc. N.U. CEDAW/C/2005/OP.8/MEXICO, de fecha 27 enero 2005, párr. 159.

daños causados. Sin embargo, teniendo en cuenta la situación de discriminación estructural en la que se enmarcan los hechos ocurridos en el presente caso y que fue reconocida por el Estado, las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo. En este sentido, no es admisible una restitución a la misma situación estructural de violencia y discriminación”⁶.

El *Caso Viteri Ungaretti*, de 2023, trata de las sanciones y otras represalias sufridas por el Sr. Viteri Ungaretti, miembro de las Fuerzas Armadas de Ecuador, y por su familia, “como consecuencia de la denuncia presentada por graves irregularidades en la administración pública y hechos de corrupción dentro de las Fuerzas Armadas que realizó el señor Viteri en noviembre de 2001. Según la Comisión el caso trata sobre la relación estructural entre libertad de expresión y democracia, en particular la libertad de expresión como forma de denuncia de actos de corrupción”⁷. En este caso, la Corte dispuso, como medida de reparación estructural, que el Estado “en un plazo razonable, adopte las medidas legislativas o de otro carácter para adecuar su ordenamiento jurídico interno a lo establecido a la Convención Americana, de conformidad con lo establecido en la presente Sentencia, de tal manera que tanto los canales internos de las FFAA como los canales externos de denuncia de presuntos hechos de corrupción provean medidas que incluyan la protección de la identidad y de la integridad personal de la persona denunciante, se garantice la confidencialidad de la denuncia, se impida su sanción o despido injustificado a causa de las denuncias, se provea asesoría legal en relación con la denuncia, se proteja de posteriores responsabilidades civiles o penales cuando la denuncia se haya realizado bajo la creencia razonable de su ocurrencia y se prevean medidas correctivas para responder a actos de represalia”. En este sentido, la jurisprudencia de la Corte IDH, tal como ha aseverado el juez Mudrovitsch, ha intentado dar respuestas o proporcionar remedios estructurales a problemas igualmente estructurales de la sociedad⁸. Cabe señalar que la Corte IDH parece aludir en este caso a la discriminación sistémica, ya que afirma que el Sr. Viteri pidió su baja por “el estado de desprotección en que se encontraba ante la reacción del Estado en general” y que sus denuncias “lo enfrentaron a la institucionalidad, lo que provocó una reacción corporativa, que lo calificó como ‘persona no grata’ para la institución y lo forzó a pedir la baja”⁹.

El término discriminación estructural se relaciona con el de discriminación sistémica,

6 Corte IDH: *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205, párr. 450.

7 Corte IDH: *Caso Viteri Ungaretti y otros vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2023. Serie C No. 510, párr. 1.

8 Corte IDH: *Caso Viteri Ungaretti y otros vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2023. Serie C No. 510. Voto concurrente del juez Rodrigo Mudrovitsch, párr. 83.

9 Corte IDH: *Caso Viteri Ungaretti y otros vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2023. Serie C No. 510, párr. 141.

desarrollado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y utilizado por el Consejo de Europa, por la jurisprudencia de la Corte Europea de Derechos Humanos, y por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Usualmente, también se suma a estos términos la discriminación institucional y la discriminación sistemática¹⁰.

De una manera preliminar, la discriminación sistémica podría asociarse a los términos de una discriminación o diferencia de trato institucional u organizacional, que proviene de las formas y las políticas organizacionales o institucionales tal como ellas funcionan, desde un punto de vista de cultura organizacional. Así, la discriminación sistémica, a diferencia de la discriminación estructural, si bien relacionada con este tipo de discriminación, es una discriminación socio-organizacional que releva de las formas y de la práctica, de cómo se hacen tradicionalmente las cosas en las instituciones, de todos los niveles, nacional, regional o local, públicas o privadas. Unos ejemplos que pueden ser útiles en este sentido son, por un lado, las diferencias salariales entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones, cuando se está ante empleos de igual responsabilidad, donde sistémicamente subsisten las diferencias de salario entre hombres y mujeres para empleos de igual responsabilidad y valor. Otro ejemplo que podría ser útil ocurre cuando en las organizaciones existe una gran cantidad de mujeres trabajadoras, pero ninguna, o muy pocas de ellas, ocupa los cargos más altos en la dirección institucional, y es muy difícil que ellas lleguen a ocupar dichos cargos de dirección o de poder. En estos casos, cuando, además, se produce la intersección entre sexismo, racismo, homofobia, edadismo, clasismo, xenofobia, etc., los impactos de las diferencias de trato se ven aumentados para aquellos que las sufren y, por tanto, la discriminación y sus efectos se ven potenciados.

De hecho, en 2009, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aludió a la discriminación sistémica, señalando lo siguiente:

[L]a discriminación contra algunos grupos subsiste, es omnipresente, está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad y a menudo implica actos de discriminación indirecta o no cuestionada. Esta discriminación sistémica puede consistir en normas legales, políticas, prácticas o actitudes culturales predominantes en el sector público o privado que generan desventajas comparativas para algunos grupos y privilegios para otros¹¹.

10 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 5.

11 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Observación General N.º 20 *La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales* (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Doc. N.U. E/C.12/GC/20, de fecha 2 de julio de 2009, párr. 12.

Por su parte, en el seno del Consejo de Europa, en 2020 y 2024 se han producido textos que abordan y desarrollan el tema de la discriminación sistémica. En efecto, en 2020, en un Estudio de Política, se definió la discriminación sistémica de la siguiente manera:

La discriminación sistémica implica los procedimientos, las rutinas y la cultura organizacional de cualquier organización que, a menudo sin intención, contribuye a alcanzar resultados menos favorables para los grupos minoritarios en relación con la mayoría de la población, considerando las políticas, los programas, el trabajo y los servicios organizacionales¹².

Por su parte, en 2023, el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos, en el contexto de la lucha contra el racismo, sostuvo lo siguiente:

El término “racismo sistémico” se utiliza para englobar tanto el racismo “estructural” como el “institucional”. Aunque la conciencia de las raíces estructurales e institucionales del racismo no es nueva, desde el asesinato de George Floyd en 2020, el término “racismo sistémico” se ha convertido en un marco central de análisis. El “racismo sistémico” opera a través de una red interrelacionada o estrechamente coordinada de leyes, políticas, prácticas, actitudes, estereotipos y prejuicios. Lo sostienen un amplio abanico de agentes, entre los que se encuentran las instituciones del Estado, el sector privado y las estructuras de la sociedad en sentido amplio. Esto resulta no solo en la discriminación expresa, directa, de iure o intencionada, sino también en la discriminación, la distinción, la exclusión, la restricción o la preferencia encubiertas, indirectas, de facto o no intencionadas por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico. A menudo tiene sus raíces en el legado histórico de la esclavitud, el comercio de africanos esclavizados y el colonialismo. Esto tiende a determinar las oportunidades y los resultados de generación en generación¹³.

Crowley destaca que la “discriminación sistémica tiende a no ser una cuestión de intención o de acción deliberada. Está enraizada en la forma en que las organizaciones abordan su trabajo día a día ya sea los que diseñan las políticas, los jefes o patrones, o los proveedores de servicios. Es un producto, usualmente inadvertido, de los sistemas, estructuras y culturas que las organizaciones han desarrollado y desplegado en su trabajo. Esto también incluiría

12 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 5; Council of Europe (2024): *Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination*. Committee of Experts on Intercultural Integration of Migrants (ADI-INT) (Strasbourg, Council of Europe), p. 11.

13 Asamblea General: Consejo de Derechos Humanos. Promover la justicia y la igualdad raciales erradicando el racismo sistémico. Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos. Doc. N.U. A/HRC/54/70, de fecha 8 de agosto de 2023, párr. 7.

sistemas de toma de decisiones automatizadas, usando tecnologías de inteligencia artificial y algoritmos”¹⁴.

El Comité de Expertos sobre la Integración Intercultural de los Migrantes del Consejo de Europa ha sostenido que la “discriminación sistémica no es una cuestión inmediatamente visible. Incluso, es una fuente de desventaja y desigualdad para un amplio rango de grupos en la sociedad. Esta desventaja y desigualdad son de una naturaleza arraigada e intergeneracional. Entonces, la discriminación sistémica socava cualquier ambición para asegurar la igualdad (incluyendo la no discriminación), valorar la diversidad, fomentar la interacción cultural significativa o promover la participación y ciudadanía activa, siendo estos cuatro principios, identificados como pilares de la integración intercultural”¹⁵.

Crowley ha agregado que el “impacto de la discriminación sistémica es más fácil de ver en los resultados para grupos particulares a través de la confección de políticas, programas y entrega de servicios y funciones laborales en una organización”¹⁶.

Por su parte, en cuanto a la forma de operar y a la forma de ser detectada la discriminación sistémica, el Comité de Expertos sobre la Integración Intercultural de los Migrantes indica que “puede operar a través de todo el espectro de los esfuerzos institucionales: la confección de políticas, el diseño de programas, los servicios y el empleo. Puede ser detectada a través de todo el espectro de su ámbito de actuación: trabajo, ingresos, educación, salud, vivienda, cultura, política, infraestructura pública, y otros. También puede ser evidente a todo nivel de gobierno: nacional, regional y local”¹⁷.

El Comité de Expertos sobre la Integración Intercultural de los Migrantes sostiene que la “discriminación sistémica se convierte en visible en la situación y experiencia de grupos tales como mujeres, grupos raciales, personas LGBTI, personas con discapacidad, padres solos, cuidadores, personas mayores, jóvenes, personas con creencias religiosas particulares, y personas con un *status* socioeconómico particular”¹⁸. Los resultados desiguales para estos grupos

14 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 5.

15 Council of Europe (2024): *Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination*. Committee of Experts on Intercultural Integration of Migrants (ADI-INT) (Strasbourg, Council of Europe), p. 12.

16 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 5.

17 Council of Europe (2024): *Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination*. Committee of Experts on Intercultural Integration of Migrants (ADI-INT) (Strasbourg, Council of Europe), p. 12.

18 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 6.

“son los indicadores de la discriminación sistémica en operación”¹⁹.

Desde el punto de vista del principio de interseccionalidad, de acuerdo con Crowley, “estos resultados desiguales pueden verse agravados para los individuos que se encuentren en la intersección de estos diversos grupos”²⁰. Así, como se ha sostenido, la “discriminación sistémica puede operar a través de todo el espectro de empleo, ingreso, educación, salud, vivienda, cultura, política, infraestructura pública, y otros. Las desventajas arraigadas, intergeneracionales e inextricables para estos grupos, a través de todas estas áreas, resultan de la discriminación sistémica”²¹.

Así, vale la pena tener presente que, desde el punto de vista de la interseccionalidad, el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos ha afirmado que “toda persona tiene múltiples identidades que se entrecruzan, y puede sufrir discriminación relacionada con un único aspecto o con más de un aspecto de su identidad. La discriminación por motivos de raza puede entrecruzarse con la discriminación por motivos de etnia, nacionalidad, pertenencia a una minoría, religión, cultura, idioma, sexo, género, identidad de género, situación socioeconómica, orientación sexual, edad, situación migratoria, estado de salud, discapacidad, afiliación política, etc. Un enfoque interseccional del racismo abarca la interacción entre el racismo y otros sistemas de subordinación, como el sexismo, el patriarcado, la homofobia, la xenofobia, el edadismo y el capacitismo. Las mujeres y niñas afrodescendientes, en particular, se encuentran en la encrucijada de la interseccionalidad y la desigualdad, a causa de la discriminación persistente y de los estereotipos nocivos basados en su raza y su género”²².

El derecho internacional de los derechos humanos exige a los Estados el cumplimiento efectivo de obligaciones positivas contra la discriminación, sobre todo, cuando esta discriminación tiene una raíz histórica, de exclusión y marginación. Asbjorn Eide ha sostenido que la “eliminación de la discriminación racial va mucho más allá de la prevención de las violaciones abiertas y manifiestas. Exige, por ejemplo, la adopción de medidas para corregir las desigualdades que son producto de la discriminación ejercida en el pasado. Los niveles más bajos de ingresos, los niveles inferiores de educación, las redes y los vínculos sociales más limitados hacen que sea más difícil que las personas de distinto color o distinta procedencia

19 Council of Europe (2024): *Training manual on equality data collection and analysis to prevent and address systemic discrimination*. Committee of Experts on Intercultural Integration of Migrants (ADI-INT) (Strasbourg, Council of Europe), p. 12.

20 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 6.

21 Crowley, Niall (2020): *Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level*. Policy Study. (Strasbourg, Council of Europe), p. 6.

22 Asamblea General: Consejo de Derechos Humanos. Promover la justicia y la igualdad raciales erradicando el racismo sistémico. Informe del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos. Doc. N.U. A/HRC/54/70, de fecha 8 de agosto de 2023, párr. 9.

étnica consigan la igualdad”²³. En estos casos, la adopción de medidas puede revestir la forma de acciones o medidas afirmativas, las cuales pueden ser definidas como medidas de carácter estructural, correctivas y constructivas, para compensar la discriminación (históricamente) pasada. En efecto, el Relator Especial Asbjorn Eide señaló que las “medidas para compensar la discriminación pasada (medidas afirmativas) se adoptan en algunos países mediante el establecimiento de contingentes en los sistemas educativos y de algunas otras formas. Pero este proceso dista mucho de ser completo. En muchos países occidentales pueden observarse diferencias de ingresos entre los blancos y los no blancos”²⁴.

En forma de propuesta, una de las medidas positivas que el Estado puede adoptar para hacer frente a esta discriminación estructural es la creación de un órgano autónomo encargado de la prevención, protección, investigación, tutela y promoción de la lucha contra la discriminación. En el contexto de la discriminación étnica, ya en 1989 —hace casi 40 años—, el Relator Especial, Asbjorn Eide, proponía seguir con atención la figura del Ombudsman sueco contra la discriminación étnica. En efecto, este Relator afirmó:

Lo que es particular de Suecia, sin embargo, es que también ha establecido una oficina especial u ombudsman contra la discriminación étnica. Este ombudsman tiene facultad, mediante la cooperación de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, de combatir activamente la discriminación étnica a nivel individual y colectivo. Aunque sus funciones comprenden todos los aspectos de las relaciones sociales, es de máxima importancia la prevención de la discriminación en materia de empleo. El carácter de estas funciones es principalmente preventivo y constructivo, puesto que el ombudsman no ejerce funciones fiscales²⁵.

En el presente número se aparecen diversos artículos científicos que abordan el tema de la discriminación en sus diferentes formas, tan de actualidad, como se ha visto. Además, siguiendo nuestra línea de internacionalización, tenemos el agrado de presentar tres artículos en inglés. El número se completa con un comentario de jurisprudencia y una recensión bibliográfica. Los artículos en inglés comienzan con “Judicial review: Between the constitutional keeping and judicial activism”, de los autores Emerson Ademir Borges de Oliveira, Lara

23 ECOSOC: *Estudio sobre los logros alcanzados y los obstáculos surgidos durante los Decenios de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial*. Informe del Sr. Asbjorn Eide, Relator Especial. Doc. N.U. E/CN.4/Sub.2/1989/8, de fecha 22 de junio de 1989, párr. 422.

24 ECOSOC: *Estudio sobre los logros alcanzados y los obstáculos surgidos durante los Decenios de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial*. Informe del Sr. Asbjorn Eide, Relator Especial. Doc. N.U. E/CN.4/Sub.2/1989/8, de fecha 22 de junio de 1989, párr. 423.

25 ECOSOC: *Estudio sobre los logros alcanzados y los obstáculos surgidos durante los Decenios de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial*. Informe del Sr. Asbjorn Eide, Relator Especial. Doc. N.U. E/CN.4/Sub.2/1989/8, de fecha 22 de junio de 1989, párr. 438.

Guimarães Piacenti, Guilherme Moraes Cardoso; el artículo científico titulado “Challenging the ineffectiveness of international judgements in the case of crimes against humanity committed by agents of the brazilian state in the context of political repression: jus cogens and the statute of limitations”, de los autores Luiz Guilherme Arcaro Conci, Marcelo Carita Correra; y el artículo denominado “Abusive constitutional court: dysplasia and the destructive power of Constitutional Court decisions”, de los autores Novendri M. Nggilu, Ahmad, Moh. Rivaldi Moha, Apripari, Moh. Hidayat Muhtar. Posteriormente, presentamos los artículos en español, comenzando con “Activismo judicial y derechos de minorías: el rol del Estado frente al matrimonio igualitario en Ecuador”, del autor Christian Masapanta Gallegos; el artículo titulado “Reconducción de personas extranjeras en Chile: el debido proceso frente a los estándares interamericanos de derechos humanos”, de Juliana Salome Diaz Pantoja, Martina Cociña Cholaky, Jairo Lucero Pantoja; el texto denominado “El derecho a la vida y la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia sobre la eutanasia, el suicidio asistido y el aborto”, de Isidro de los Santos Olivo, Flor María Ávila Hernández; el artículo “Infracciones de movilidad. Abusos de poder y derecho a la libre circulación”, del autor Germán Silva García, Bernardo Pérez; el artículo titulado “Taxatividad constitucional o discrecionalidad judicial. Una revisión a los límites de la Corte Constitucional en Colombia”, de John Fernando Restrepo, Lady Juliana Guevara; el artículo “Acción extraordinaria de protección: inadmisión por falta de relevancia constitucional”, de los autores Doménica Párraga Zambrano, Némesis Santana Macías, Jeniffer Loor Párraga; y el artículo “Derecho al cuidado: ¿Nuevo derecho humano en Latinoamérica?”, de Victoria Martínez Placencia, Miriam Henríquez Viñas, Macarena Rodríguez Atero. Este número incluye un comentario de jurisprudencia titulado “El camino hacia la igualdad: el reconocimiento de educación no sexista en Chile”, de Liliana Ronconi, y una reseña bibliográfica, titulada “García García, María Jesús (dir.), Democracia europea y mercado único: 30 años del Tratado de Maastricht. Ed. Aranzadi, Pamplona, 2023, 408 págs.”, preparada por la autora Mar Sánchez Montell.

Este número ha sido preparado siguiendo nuestra política editorial y según las pautas para los autores. Queremos enfatizar nuestra apertura creciente a un público no hispanoamericano, que interactúa con la revista y colabora con sus artículos científicos, lo que va en la dirección propuesta por nuestra política editorial. Para el Centro de Estudios Constitucionales de Chile es una enorme satisfacción presentar este nuevo número de la revista Estudios Constitucionales.

Hecho en Santiago, a 2 días del mes de noviembre de 2024

PROF. DR. GONZALO JAVIER AGUILAR CAVALLO

DIRECTOR ESTUDIOS CONSTITUCIONALES