

	<p>Matriz de Análisis</p>	<p>Matriz para la aplicación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación</p>
---	---------------------------	--

INFORMACIÓN GENERAL

<p>Número de Rol/Caso: T-512-2016</p>	<p>Fecha: 5 de septiembre de 2016</p>
<p>Tribunal: Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago</p>	
<p>Partes intervinientes: Demandante / Demandado</p>	
<p>Materia: Laboral</p>	
<p>Tipo de proceso: Tutela Laboral de Derechos Fundamentales con ocasión de despido indirecto</p>	<p>Clase de decisión: Sentencia condenatoria.</p>
<p>Autoridad que toma la decisión: Álvaro Flores Monardes</p>	
<p>Considerando relevante: CONSIDERANDO DÉCIMO TERCERO: Las conductas reiteradas del denunciado, jefe directo de la demandada y representante del empleador, corresponden a comportamientos físicos y verbales reiterados de naturaleza sexual, dirigidos contra la trabajadora y no deseadas por ella, que han atentado contra la dignidad de su persona en un haz pluriofensivo de varias libertades individuales de rango constitucional y como manifestación violenta usual de discriminación contra la mujer; conductas que se han desarrollado en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, que deviene posteriormente -y sin perderse el impulso caracterizado por la agresión sexual- en un terror psicolaboral o <i>mobbing</i>, caracterizado por una exteriorización de la violencia ahora, en la forma de trato degradante con ocasión del ejercicio de la potestad de mando, so pretexto de la corrección del desempeño laboral.</p>	
<p>Tema/s tratados en el caso: Tutela de derechos fundamentales, acoso sexual, acoso laboral.</p>	

Resumen del caso: En procedimiento de tutela laboral con ocasión de despido indirecto, mujer trabajadora denuncia a su ex empleador, el denunciado, por haber sido víctima de conductas de acoso sexual y laboral por parte de su jefe directo, el administrador del local en donde desempeñaba las funciones de “garzona en barra y mesas exteriores”. Las actuaciones constitutivas de acoso sexual dirían relación con tocaciones corporales con sus manos y zona pélvica, abrir puerta de camarines para sorprenderla desvistándose, ofrecerle dinero o mejorar sus condiciones laborales a cambio de tener relaciones sexuales, entre otras, todas conductas y ofrecimientos a los cuales la trabajadora habría manifestado su rechazo expreso. Ante los categóricos rechazos proferidos por la denunciante, el acosador habría comenzado a acosarla laboralmente, tomando una actitud agresiva, presionándola en el lugar de trabajo para que realizar sus labores más rápido, retándola de forma violenta, y amenazándola con ser despedida. Indica la trabajadora que las conductas descritas le habrían producido afectación en su salud mental, materializadas en stress, depresión y licencias médicas asociadas. En específico, la trabajadora ejerce su derecho a autodespido o despido indirecto por haber incurrido su empleador en las conductas de los artículos 160 N° 1 b) y f), accionando en procedimiento de tutela laboral, solicitando condenar al denunciado al pago de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, daño moral, indemnizaciones legales y prestaciones asociadas al despido indirecto, y en subsidio, deduce demanda por despido indirecto.

La empresa denunciada, niega todos y cada uno de los hechos denunciados constitutivos de acoso, argumentando que habría adoptado la medida preventiva de trasladar a la actora de local, solicitando el rechazo de la demanda en toda sus partes.

El Juez acoge la demanda en todas sus partes, declarando que la denunciante fue víctima reiterada de acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, siendo por tanto su acción de despido indirecto ajustada a derecho, declarando como vulnerados sus derechos fundamentales a la honra, libertad sexual, integridad psíquica, intimidad, siendo la trabajadora discriminada en razón de sexo.

<p>CRITERIO <i>(Lineamientos a analizar que sirven de apoyo para elaborar la sentencia con perspectiva de género)</i></p>	<p>SENTENCIA <i>(Transcripción de extractos de los considerandos de la sentencia que identifican los criterios)- (O consideraciones al caso)</i></p>	<p>ANÁLISIS PEDAGÓGICO <i>(Comentario o análisis sobre el hallazgo o el vacío relativo al criterio)</i></p>
--	---	--

PASO I: Identificación del caso

<p>Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO: Despejada la validez de una evidencia por sobre otra, anticipados ya algunos de los hechos que pueden asentarse como demostrados en el proceso, superado sobradamente el estándar indiciario exigido por la ley laboral, es necesario sistematizar cronológicamente los hechos de contexto establecidos en el proceso por unos y otros elementos, incluidos aquellos que provienen de lo que la prueba de la denunciada aporta coincidentemente con la prueba de cargo:</p> <p>a) La DENUNCIANTE es <i>azafata</i> en el local de la DENUNCIADA de [REDACTED], labor que le impone atender la barra, mesas exteriores y preparar ocasionalmente café y té; b) En el local es Administrador y jefe el ADMINISTRADOR DE LOCAL; c) El local es atendido por turnos en la mañana y en la tarde. La DENUNCIANTE labora en el turno de tarde (14.00 a 21.00) horas; d) En el local labora además la TESTIGO DENUNCIANTE 1, en funciones de copera; en el mismo turno que la DENUNCIANTE (testimonios de ambas partes) y la hermana de la DENUNCIANTE, lo hace en otro establecimiento de la misma empresa, por lo que concurre regularmente a ver a su hermana, especialmente desde febrero de 2016 (sobre relación laboral TESTIGO DENUNCIADA 1 y sobre visitas al local, testigos de la demandante); e) El local cuenta con una planta en que se atiende a público, con una barra en el interior y mesas en la calle; existen máquinas de café en el interior, entre las cuales existe un espacio reducido. La DENUNCIANTE y la TESTIGO DEMANDANTE 1, laboran en el mismo nivel, junto a una cajera y otros dependientes; f) Ambas trabajadoras hicieron una denuncia por acoso sexual contra de el ADMINISTRADOR DE LOCAL en abril de 2016, sin activar procedimiento directo ante el empleador; g) En el subterráneo existes camarines, baños de hombres y mujeres y la oficina del administrador. Los baños tienen una puerta vidriada que no impide la visibilidad hacia el interior, aún con la luz apagada (Informe de fiscalización); h) Tal condición de los baños fue observada en la fiscalización de 18 de abril de 2016 al administrador, pero éste no tomó ninguna decisión ni lo comunicó a gerencia el</p>	<p>Se observa positivamente la sistematización del contexto en que se desarrollan los hechos realizada por el juez. En dicha sistematización, caracteriza de forma expresa la desigualdad existente entre la denunciante, y el administrador del local en donde ella trabajaba, quien es el perpetrador de los hechos de acoso denunciados, y quien ejerce como jefe directo de la trabajadora.</p> <p>Junto a lo anterior, el juez desarrolla un hilo cronológico de los principales hechos que atraviesan los actos denunciados constitutivos de acoso, dando cuenta de un contexto de ocurrencia de los mismos a lo largo de aquel periodo de tiempo. Finalmente, destaca la descripción pormenorizada que realiza del lugar físico de ocurrencia de los hechos, resaltando características tales como <i>espacios reducidos, o baños con puertas vidriadas que no impiden la visibilidad hacia el interior, aún con la luz apagada</i>, todos elementos que resultan relevantes al momento de tener por acreditados los hechos constitutivos de acoso en lo sucesivo de la sentencia.</p>
---	---	---

	<p>hecho (testigo ADMINISTRADOR DE LOCAL); i) El ADMINISTRADOR DE LOCAL es quien ejerce la potestad de mando, dispone de turnos, supervisa el trabajo, da instrucciones, otorga permiso, corrige y reprende. En el establecimiento no hay un poder de mando superior a él (testigos en general y reconocimiento del propio ADMINISTRADOR DE LOCAL); j) El 24 de marzo de 2016 la DENUNCIANTE se ausentó de su trabajo sin justificación. El día 28, se presentó a trabajar al local pero el ADMINISTRADOR DE LOCAL le impidió ingresar y la mandó a las oficinas centrales (TESTIGO DENUNCIANTE 1, TESTIGO DENUNCIADA 1 y el mismo ADMINISTRADOR DE LOCAL) para dar explicación por su retraso.; k) Por el dueño () en la casa matriz, DENUNCIANTE es reprendida y no es escuchada en su reclamo. TESTIGO DENUNCIADA 1, reconoce expresamente que fue reprendida por aquél y DENUNCIANTE le decía “no me escucha, no me escucha”, tras lo cual fue a hablar con ella e intentó presentar la renuncia. La misma testigo de la demandada reconoce que TESTIGO DENUNCIADA 1 reclamó por el mal trato que le dispensaba el ADMINISTRADOR DE LOCAL (como jefe). Ese mismo día, la TESTIGO DENUNCIADA 1 le dijo que volviera al día siguiente, por lo que – cabe establecer de paso- que la inasistencia que registra el libro ese día 28, fue autorizada; l) El 2 de abril de 2016 las trabajadoras DENUNCIANTE y TESTIGO DENUNCIANTE 1 efectúan una denuncia por acoso sexual y maltrato laboral contra su empleadora, ejecutada contra ambas por el ADMINISTRADOR DE LOCAL; II) El 18 de abril se efectúa la fiscalización al establecimiento de [REDACTED]; m) La DENUNCIANTE labora regularmente durante abril hasta el día 25 (copia de libro de asistencia/demandada); n) El 26 de abril de 2016 la DENUNCIANTE es trasladada al local de la demandada ubicado en [REDACTED]; o) El 2 de mayo presenta licencia médica continua por 30’ días; p) El 2 de junio la DENUNCIANTE se autodespide.</p>	
--	---	--

<p>Identificar las partes o sujetos procesales, desde las “categorías sospechosas”.</p>	<p>CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO (EXTRACTO): Los servicios de la DENUNCIANTE fueron de “azafata” o garzona en la empresa DENUNCIADA, servicio que contemplaba la atención de la barra interior y mesas exteriores. El administrador en el local en que prestaba los servicios (XX) era ADMINISTRADOR DE LOCAL, no existiendo otro mando superior en ese establecimiento</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): a) La DENUNCIANTE es <i>azafata</i> en el local de la DENUNCIADA de [REDACTED], labor que le impone atender la barra, mesas exteriores y preparar ocasionalmente café y té.</p>	<p>El juez identifica la categoría sospechosa central: el sexo de la trabajadora en tanto mujer.</p>
<p>Identificar los derechos reclamados o vulnerados.</p>	<p>ANTECEDENTES (EXTRACTO): Las conductas de hostigamientos le produjeron una afectación a su salud mental, por stress y depresión, y ha debido usar licencias médicas desde el 2 de mayo de 2016. Vive de su trabajo y es madre y no ha tenido otro camino que el autodespido por vulneración a sus derechos a la integridad psíquica, honra, intimidad y libertad de trabajo. (...) Postula vulneración de derechos fundamentales con ocasión del auto despido; refiere las normas legales y constitucionales en que funda la denuncia, hace consideraciones sobre los “indicios” y demanda indemnizaciones legales y recargos; indemnización especial del artículo 489 e indemnización por daño moral. En subsidio deduce demanda por despido indirecto, de fecha 2 de junio de 2016, para que se lo declare justificado y demanda las indemnizaciones legales derivadas, sobre la base de haber incurrido el empleador en las conductas de los artículos 160 Número 1, letras b) y f) del Código del Trabajo.</p>	<p>En la descripción resumida de la denuncia interpuesta, el tribunal refiere expresamente a los derechos reclamados por la denunciante. Esto se observa positivamente, toda vez que ello permite resaltar la destacable incorporación que, en la parte resolutive, el juez realiza en lo que respecta a la discriminación por sexo vivida por la denunciante.</p>

<p>Revisar la necesidad de disponer o no, de medidas de protección.</p>	<p>No aplica.</p>	<p>No aplica.</p>
---	-------------------	-------------------

PASO II: Análisis y desarrollo del caso

<p>Actuar con observancia de la debida diligencia judicial para garantizar el acceso a la justicia.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMOTERCERO: Las conductas reiteradas del denunciado, jefe directo de la demandada y representante del empleador, corresponden a comportamientos físicos y verbales reiterados de naturaleza sexual, dirigidos contra la trabajadora y no deseadas por ella, que han atentado contra la dignidad de su persona en un haz pluriofensivo de varias libertades individuales de rango constitucional y como manifestación violenta usual de discriminación contra la mujer; conductas que se han desarrollado en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, que deviene posteriormente -y sin perderse el impulso caracterizado por la agresión sexual- en un terror psicolaboral o <i>mobbing</i>, caracterizado por una exteriorización de la violencia ahora, en la forma de trato degradante con ocasión del ejercicio de la potestad de mando, so pretexto de la corrección del desempeño laboral.</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMO CUARTO (EXTRACTO): La condición de mujer de la víctima, por otra parte, sitúa el caso atendidas además sus particularidades (...) en una forma de violencia de género especialmente proscrita por la <i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</i>, que, en lo que aquí interesa, dispone: “<i>Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado</i>” (artículo. 3°).“<i>El derecho de toda</i></p>	<p>Se observa un cumplimiento del deber de debida diligencia por parte del juez, quien incorpora elementos argumentativos encaminados a sensibilizar y sancionar respecto de la discriminación hacia las mujeres, aun cuando dicho elemento no era integrante de la argumentación de la denunciante. Más aún, el sentenciador cita la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, específicamente en lo que refiere al deber de los Estado Partes de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.</p>
--	---	---

	<p><i>mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:</i> <i>a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación”(6°)</i> <i>“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a)actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.; b) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos”</i></p>	
<p>Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO (EXTRACTO): a) La DENUNCIANTE es <i>azafata</i> en el local de la DENUNCIADA de [REDACTED], labor que le impone atender la barra, mesas exteriores y preparar ocasionalmente café y té; b) En el local es Administrador y jefe el ADMINISTRADOR DE LOCAL.</p> <p>CONSIDERANDO DUODÉCIMO (EXTRACTO): Establecida las conductas reiteradas e intensas de acoso sexual y <i>mobbing</i>, cabe abordar dos extremos exculpatorios presentados por la defensa: a) <u>La alegación de no haber tomado conocimiento de los hechos, sino hasta la fiscalización, tras lo cual se dispuso la segregación de la trabajadora con su traslado a otro local.</u> No es posible alegar tal ignorancia porque el ADMINISTRADOR DE LOCAL , tiene la potestad de mando y la representación del empleador demostrada en el proceso por un haz de facultades que ejerce. Una reflexión fáctica todavía innecesaria si se recurre al artículo 4° del Código del Trabajo que establece tal representación como una presunción de derecho atribuida a la calidad que detenta el ADMINISTRADOR DE LOCAL.</p> <p>Agresor y empleador se confunden en el vértice de la jerarquía conocida por la denunciante, límite suficiente para el Derecho especial; lo que hace razonable que la ofendida activara la intervención de la autoridad Estatal cuando era agredida por quien por ley detenta un rol de</p>	<p>Se observa una identificación expresa relativa a la situación de subordinación y dependencia, propia de las relaciones laborales, que mantenía la trabajadora denunciante respecto de su agresor, el administrador del local, destacándose como su jefe directo y titular de potestad de mando y representación de la empresa.</p>

	<p>garante de su integridad física y psíquica. (...)</p> <p>Ciertamente, la negación del fenómeno desde una ignorancia deliberada (aquella a la que contribuyen quienes por su posición están mandatados a tener conocimiento de un hecho atendida su posición en la organización de una empresa y que se esgrime como forma de rehuir responsabilidades de diversa naturaleza), permite concluir que una vez tomado conocimiento del hecho (28 de marzo de 2016) la empresa no hizo nada para proteger a la trabajadora de la violencia sistemática y pluriofensiva ejercida en su contra por su jefe directo y administrador a su nombre.</p>	
<p>Identificar los roles, estereotipos, mitos y prejuicios que puedan surgir tanto desde la visión de la magistratura, como de las intervenciones de las partes.</p>	<p>CONSIDERANDO OCTAVO (EXTRACTO): Queda la razonable duda si ello se origina en una deficiencia en la ponderación de la evidencia, que auto limita los alcances y expectativas del rol fiscalizador frente a información contradictoria o a la circunstancia de concurrirse a un escenario ya advertido del control, en el que los sucesos denunciados ya han aecido y puede preverse un acomodo ulterior que borre las huellas del acontecimiento, quedando a su disposición apenas las escuetas respuestas inspiradas en la disciplina subordinada. O si –finalmente- pueda deberse el soslayo del testimonio conteste de las víctimas y el pobre resultado final del control estatal, definitivamente a una no educada aproximación al manejo de la violencia de género en una cultura que se empina apenas recientemente a la toma de conciencia sobre el impacto de ésta en diversos ámbitos de las relaciones humanas y particularmente en aquellos en que se desarrollan relaciones de poder con sesgos y patrones culturales que reproducen la huella tradicional normalizada de la violencia de género.</p> <p>CONSIDERANDO UNDÉCIMO (EXTRACTO): Establecidos tales hechos, se concluye además y en lo que dice relación con la denuncia central, que sin perjuicio de conductas aisladas en el mismo sentido anteriores a enero de 2016, desde esa fecha y con posterioridad al uso de feriado por parte de la DENUNCIANTE (1 al 21 de febrero) ésta fue acosada sexualmente por el administrador del local en que trabajaba, mediante diversas y variadas conductas de connotación sexual no consentidas tales como el roce de sus manos en su</p>	<p>En la descripción de los hechos constitutivos de acoso, el juez deja entrever la presencia del estereotipo consistente en concebir a la mujer como objeto sexual. Ahora bien, si bien el juez refiere expresamente a la existencia de patrones culturales que reproducen la violencia de género. Es posible observar que el tribunal no refiere de forma expresa a la presencia de estereotipos en particular, desaprovechando la oportunidad educativa que tiene el juez en miras a contribuir a la superación de los mismos. De todas formas, cita normativa internacional que consagra “el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación”.</p>

	<p>cuerpo, la fricción de la zona pélvica del agresor con los glúteos de la agredida aprovechando la estrechez física de la zona en que se encuentran ubicadas las máquinas de café, el forzamiento para intentar besarla, la irrupción repetida en la zona de vestuarios y el fisgoneo mientras se vestían en ese lugar y usaban el baño, aprovechando una condición deliberadamente dispuesta y mantenida de visibilidad a través de puertas vidriadas en este último lugar. Las conductas fueron a diario, se insertaron en el marco de un acoso siempre rechazado manifiestamente con gestos de incomodidad y palabras por la demandante y fueron acompañadas por ofertas desembozadas para tener relaciones sexuales con él a cambio de prebendas bajo su disposición (mejorar su posición para percibir más propinas trasladándola al turno de mañana) o directamente dinero. Asimismo, las conductas descritas fueron acompañadas regularmente de un lenguaje y gestos obscenos (entre ellos asimilar su pene a una corrida de tazas dispuestas en un mesón) y alusiones vulgares a su persona frente a la clientela (tratamiento de “cuñadita” a hermana de la DENUNCIANTE y referencia a la ofendida como “carne de su propiedad”).</p>	
<p>Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso.</p>	<p>CONSIDERANDO UNDÉCIMO (EXTRACTO): Las conductas fueron a diario, se insertaron en el marco de un acoso siempre rechazado manifiestamente con gestos de incomodidad y palabras por la demandante y fueron acompañadas por ofertas desembozadas para tener relaciones sexuales con él a cambio de prebendas bajo su disposición (mejorar su posición para percibir más propinas trasladándola al turno de mañana) o directamente dinero. Asimismo, las conductas descritas fueron acompañadas regularmente de un lenguaje y gestos obscenos (entre ellos asimilar su pene a una corrida de tazas dispuestas en un mesón) y alusiones vulgares a su persona frente a la clientela (tratamiento de “cuñadita” a hermana de la DENUNCIANTE y referencia a la ofendida como “carne de su propiedad”).</p> <p>(...)</p> <p>Seguidamente, ya hacia fines de marzo de 2016, el acoso sexual se combinó y fue seguido con hostigamiento en el ámbito de las funciones</p>	<p>El sentenciador identifica expresamente conductas y expresiones despectivas en contra de la denunciante, destacando la expresión “<i>carne de su propiedad</i>”, visualizando con claridad la existencia de conductas intimidatorias, degradantes y ofensivas; que son manifestación de la violencia contra las mujeres.</p>

	<p>habituales, con mal trato, reprimendas regulares y tratamiento despectivo respecto de su trabajo, sin respecto de vías formales de corrección que permite el ejercicio de la potestad de mando, las que se mantuvieron continuas hasta el 25 de abril de 2016 fecha en que fue trasladada a otro local.</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMOTERCERO: Las conductas reiteradas del denunciado, jefe directo de la demandada y representante del empleador, corresponden a comportamientos físicos y verbales reiterados de naturaleza sexual, dirigidos contra la trabajadora y no deseadas por ella, que han atentado contra la dignidad de su persona en un haz pluriofensivo de varias libertades individuales de rango constitucional y como manifestación violenta usual de discriminación contra la mujer; conductas que se han desarrollado en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, que deviene posteriormente -y sin perderse el impulso caracterizado por la agresión sexual- en un terror psicolaboral o <i>mobbing</i>, caracterizado por una exteriorización de la violencia ahora, en la forma de trato degradante con ocasión del ejercicio de la potestad de mando, so pretexto de la corrección del desempeño laboral.</p>	
<p>Establecer si en el caso concurren dos o más discriminaciones (género, raza, sexo, etnia, edad...) por lo que se requiere el análisis de la interseccionalidad.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMOTERCERO: Las conductas reiteradas del denunciado, jefe directo de la demandada y representante del empleador, corresponden a comportamientos físicos y verbales reiterados de naturaleza sexual, dirigidos contra la trabajadora y no deseadas por ella, que han atentado contra la dignidad de su persona en un haz pluriofensivo de varias libertades individuales de rango constitucional y como manifestación violenta usual de discriminación contra la mujer; conductas que se han desarrollado en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, que deviene posteriormente -y sin perderse el impulso caracterizado por la agresión sexual- en un terror psicolaboral o <i>mobbing</i>, caracterizado por una exteriorización de la violencia ahora, en la forma de trato degradante con ocasión del ejercicio de la potestad de mando, so pretexto de la corrección del desempeño laboral.</p>	<p>Concurre discriminación basada en el género de la víctima, cobrando importancia en el caso concreto la situación de subordinación y dependencia en la que se situaba al momento de los hechos, que la ponía en una situación de desigualdad y dificulta el poder acceder a la justicia (debido a que sus acciones podían incidir en sus oportunidades en el empleo) .</p>

<p>Examinar las pruebas bajo el esquema propio de valoración, en especial las relacionadas con la discriminación o la violencia, dado que a veces no se logra la prueba directa.</p>	<p>CONSIDERANDO SEXTO: Confrontados los elementos de convicción que acceden a la hipótesis de la existencia de los actos de hostilización como agresión sexual y laboral (esta última como hostilización ilícita y regular desde la potestad de mando), por una parte, y los que niegan la existencia de tales hechos, revestidos de una explicación sustentada en el incumplimiento de ciertos deberes laborales de la propia trabajadora, se concluye necesariamente sobre la veracidad de los hechos relatados por la parte denunciante con amplia superación del mínimo probatorio previsto por el artículo 493 citado.</p> <p>CONSIDERANDO SÉPTIMO: Sustentan la convicción fáctica precedente, la multiplicidad de antecedentes, la concordancia de los relatos presenciales, la coincidencia de éstos con datos aportados por la prueba de la parte contraria, A su turno, carece de mérito la prueba de descargo, por no estar revestida de los atributos antedichos, desde que se sustenta principalmente en un Informe que da cuenta de una fiscalización <i>ex post</i>, el por su naturaleza no ha podido contrastarse en una ponderación relacionada los testimonios contradictorios que recoge. La prueba <i>viva</i> de la demandada además, carece de refuerzo epistémico dentro de las probanzas emanadas desde la misma parte. En efecto, el testimonio del presunto agresor, sin perjuicio de reconocer ciertos datos que ratifican aspectos circunstanciales relevantes del relato de la demandante, no tiene otro apoyo desde que la otra testigo -secretaria de gerencia- no está situada en el establecimiento en que ocurren los hechos y (sin perjuicio de igualmente aportar datos concordantes con la tesis de la demandante en relación con un hecho posterior) no ha estado en posición de conocer lo que ocurre entre enero y abril de 2016 en ese lugar, época en que se sitúan temporalmente las conductas sindicadas como acoso sexual y <i>mobbing</i>.</p> <p>No es redundante reparar -volviendo al descarte del Informe de fiscalización- en las deficiencias que se observan frente a los limitados alcances de la conclusión (descarta el acoso), cuando dispone de testimonios vívidos y circunstanciados de dos afectadas; sobre todo cuando observa –sugiriendo la corrección- la existencia de una circunstancia esencial y relevante para la credibilidad del relato lesivo; a saber, las deficientes condiciones de privacidad que constata en el escenario</p>	<p>La apreciación de la prueba se realiza conforme a las reglas de la sana crítica, otorgando asimismo un central valor a las declaraciones vertidas en juicio.</p> <p>Se observa una aplicación de máxima de la experiencia consistente en la violencia de género como una expresión discriminación normalizada en nuestra cultura, acentuada en relaciones de poder asimétricas (desigualdad inherente a las relaciones laborales), destacando la crítica que realiza a la prueba consistente a Informe de Fiscalización emitido por la Inspección del Trabajo, definiendo su contenido como uno que expresa la <i>no educada aproximación al manejo de la violencia de género en una cultura que se empina recientemente a la toma de conciencia sobre el impacto de ésta en diversos ámbitos de las relaciones humanas y particularmente en aquellos en que se desarrollan relaciones de poder con sesgos y patrones culturales que reproducen la huella tradicional normalizada de la violencia de género.</i></p>
---	--	---

	<p>común en que se encuentran los camarines, la oficina de quien es sindicado como agresor y los baños, específicamente, en lo que dice relación con las puertas vidriadas de éstos, que .como anota- no obstaculizan la visibilidad desde el exterior, ni aún con la luz apagada.</p> <p>CONSIDERANDO OCTAVO (EXTRACTO): Queda la razonable duda si ello se origina en una deficiencia en la ponderación de la evidencia, que auto limita los alcances y expectativas del rol fiscalizador frente a información contradictoria o a la circunstancia de concurrirse a un escenario ya advertido del control, en el que los sucesos denunciados ya han acaecido y puede preverse un acomodo ulterior que borre las huellas del acontecimiento, quedando a su disposición apenas las escuetas respuestas inspiradas en la disciplina subordinada. O si –finalmente- pueda deberse el soslayo del testimonio conteste de las víctimas y el pobre resultado final del control estatal, definitivamente a una no educada aproximación al manejo de la violencia de género en una cultura que se empina apenas recientemente a la toma de conciencia sobre el impacto de ésta en diversos ámbitos de las relaciones humanas y particularmente en aquellos en que se desarrollan relaciones de poder con sesgos y patrones culturales que reproducen la huella tradicional normalizada de la violencia de género.</p>	
--	---	--

PASO IV: Examen Normativo

Revisar y aplicar las normas que conciernen al caso, teniendo en cuenta que en materia de DDHH, discriminación y acceso a la justicia, el marco normativo para el país es amplio.

CONSIDERANDO DÉCIMO CUARTO (EXTRACTO): “En el ámbito del bloque constitucional de derechos entonces, la conducta vulnera los artículos 1, inciso primero; 19, número 1, 4, inciso primero en lo relativo a la vida privada; artículos 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11, Número 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos”

(...)

La condición de mujer de la víctima, por otra parte, sitúa el caso atendidas además sus particularidades (...) en una forma de violencia de género especialmente proscrita por la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, que, en lo que aquí interesa, dispone: “*Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado*” (artículo. 3°). “*El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación*”(6°)

“*Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.; b) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos*”

CONSIDERANDO DÉCIMO QUINTO: La decisión de término del contrato ha sido necesaria y urgente y se ajusta a derecho en cuanto subordinadas a los literales b) y f) del Código del Trabajo -acoso sexual y laboral-.

CONSIDERANDO DÉCIMO NOVENO: Plantea la parte demandante, asilada en la norma del inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, la indemnización por

EL Juez refiere a múltiples normas, haciendo alusión tanto al Código del Trabajo como a la Constitución Política de la República, como cuerpos normativos lógicos llamados a resolver el conflicto de autos, pero asimismo, incorporando un extenso catálogo de cuerpos normativos internacionales de derechos humanos, a saber: Declaración Universal de Derechos Humanos; Preámbulo de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Convención Americana de Derechos Humanos; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

	<p>daño moral. El daño extra patrimonial, debe ser resarcido.</p>	
<p>Analizar la aparente neutralidad de la norma a fin de determinar su alcance discriminatorio y evaluar el impacto diferenciado en su aplicación.</p>	<p>No aplica.</p>	<p>No se analiza este criterio, pues, la Sentencia no trata la materia. De hecho, en virtud de las normas consagradas a nivel nacional como internacional se declara que la denunciante fue víctima de acoso sexual y laboral en el trabajo, y que la terminación del vínculo laboral se ajustó a derecho.</p>

<p>Revisar y usar la jurisprudencia, la doctrina jurídica, los principios generales del derecho y los criterios de interpretación jurídica.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO CUARTO (EXTRACTO): Establecido el ilícito reiterado con infracción pluriofensiva a diversas esferas de la libertad de la trabajadora (intimidación, honra, integridad psíquica, libertad sexual) y contraviniendo la prohibición que impide dispensar un trato perjudicial en función del sexo, se sigue aplicar en lo pertinente al análisis jurídico lo que hiciera, en parte en resolución firme T-216-2011 “Bravo con Transportes Occoa”, con la sola prevención de la reiteración que caracteriza a este caso, no se observa en aquel que se trae a efectos de reproducir las consideraciones de derecho.” La agresión en los términos asentados en el proceso es <i>pluriofensiva</i> y afecta la esencia de los derechos vulnerados porque -en el caso- dadas su forma brutal de comisión, significa una agresión y anulación absoluta de la voluntad de la víctima, los lesiona en aquella parte de su contenido que los hace reconocibles como libertades públicas y que una vez afectados impiden absolutamente su goce, lesionando el derecho en un términos absolutos: lesiona la esfera inviolable de lo íntimo; en el caso, el espacio, físico y simbólico de la persona que no debe ser traspasado en el ámbito de las relaciones interpersonales, salvo mediación de la voluntad del individuo que forma el consentimiento en el acercamiento o relación afectiva y sexual” “Es preciso recordar que el Tribunal Constitucional chileno ha señalado, situando a la <i>dignidad</i> como valor principal en el artículo 1°, inciso primero de la carta política (“<i>Las personas nacen libres e iguales en derechos</i>”) que “<i>por ser la base del sistema constitucional imperante en Chile “a la cual se alude en aquel principio capital de nuestro Código Supremo es la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre de un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados”</i> (Rol 943-07) “NOGUEIRA postula que “<i>el valor y principio de la dignidad humana tiene un carácter absoluto y de obediencia irrestricta</i>”; “<i>constituye un mínimo invulnerable del ser humano</i>” y “<i>todos los derechos fundamentales tienen en ella su fundamento y base sustantiva ya que todos ellos contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad de la persona humana</i>”</p>	<p>La incorporación del marco conceptual que fundamenta en parte importante la decisión del sentenciador, es nutrida por jurisprudencia nacional de tribunales laborales y Tribunal Constitucional, junto a doctrina pertinente.</p>
---	--	--

PASO VI: La sentencia

Elaborar una decisión (sentencia) en un plazo razonable, con prioridad, con una hermenéutica sensitiva de género, dirigida a asegurar la igualdad, la no discriminación y el acceso a la justicia.

PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA: II. Hacer lugar a la demanda en todas sus partes declarándose que doña **DENUNCIANTE** fue víctima reiterada de acoso sexual y laboral en el trabajo por lo que la terminación de del vínculo laboral por la causal de los literales b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo por acoso sexual y laboral del empleador, se ajustó a derecho, vulnerándose sus derechos fundamentales a la honra, libertad sexual, integridad psíquica e intimidad e interdicción de discriminación por sexo, como un ilícito continuo y con ocasión de la conclusión del vínculo.

La sentencia es pronunciada en un plazo razonable, en consideración a que la audiencia de juicio tuvo lugar el día 24 de agosto de 2016, siendo dictada la sentencia con fecha 5 de septiembre de 2016. Junto a ello, y en base al análisis realizado a lo largo de este documento, se observa que el juez adopta una decisión luego de un ejercicio de valoración y razonamiento con perspectiva de género, dando cuenta de las estructuras de poder, llegando incluso a dar cuenta de una situación de discriminación por razón de sexo, aun cuando dicha vulneración no fue hecha presente por la actora.

<p>Elaborar la decisión con tal rigor, que conlleve un efecto pedagógico orientado a la transformación cultural y a la no continuidad de conductas discriminatorias y violentas asegurando el acceso a la justicia.</p>	<p>CONSIDERANDO OCTAVO (EXTRACTO): Queda la razonable duda si ello se origina en una deficiencia en la ponderación de la evidencia, que auto limita los alcances y expectativas del rol fiscalizador frente a información contradictoria o a la circunstancia de concurrirse a un escenario ya advertido del control, en el que los sucesos denunciados ya han aecido y puede preverse un acomodo ulterior que borre las huellas del acontecimiento, quedando a su disposición apenas las escuetas respuestas inspiradas en la disciplina subordinada. O si –finalmente- pueda deberse el soslayo del testimonio conteste de las víctimas y el pobre resultado final del control estatal, definitivamente a una no educada aproximación al manejo de la violencia de género en una cultura que se empina apenas recientemente a la toma de conciencia sobre el impacto de ésta en diversos ámbitos de las relaciones humanas y particularmente en aquellos en que se desarrollan relaciones de poder con sesgos y patrones culturales que reproducen la huella tradicional normalizada de la violencia de género.</p> <p>No es extraño -ya en una digresión algo más general- sobre el rol que ha debido corresponderle a la Dirección del Trabajo, a ocho años del advenimiento de la acción de tutela de derechos fundamentales y su institución como verdadera fiscalía en la denuncia de estos fenómenos (artículo 486), que tal misión institucional no haya dejado huella relevante alguna, en lo que constituye una virtual dimisión del mandato legislativo. Una verdadera paradoja, especialmente si se considera que la consagración normativa del arbitrio jurisdiccional protector demasiado debe a la doctrina que germinó en ese servicio.</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMOTERCERO: Las conductas reiteradas del denunciado, jefe directo de la demandada y representante del empleador, corresponden a comportamientos físicos y verbales reiterados de naturaleza sexual, dirigidos contra la trabajadora y no deseadas por ella, que han atentado contra la dignidad de su persona en un haz pluriofensivo de varias libertades individuales de rango constitucional y como manifestación violenta usual de discriminación contra la mujer; conductas que se han desarrollado en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, que deviene posteriormente -y sin perderse el impulso caracterizado por la agresión sexual- en un terror psicolaboral o</p>	<p>Se observa que el juez elabora una argumentación en lenguaje sencillo, con una evidente función pedagógica, siendo claro en desarrollar las situaciones de discriminación y desigualdad subyacentes en autos, todo ello, apoyado por un riguroso análisis de prueba mediante la cual se acreditan los hechos vulneratorios.</p> <p>En este sentido, destacable es el ejercicio de valoración que realiza respecto de el Informe de Fiscalización de la Inspección del Trabajo, en donde se detiene a explicar por qué motivo resulta inaceptable la labor del órgano administrativo en el documento de análisis, con un claro interés educativo a este respecto.</p>
--	--	---

	<p><i>mobbing</i>, caracterizado por una exteriorización de la violencia ahora, en la forma de trato degradante con ocasión del ejercicio de la potestad de mando, so pretexto de la corrección del desempeño laboral.</p>	
--	--	--

<p>Dictar medidas de reparación integral</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO SÉPTIMO (EXTRACTO): Resulta procedente entonces acoger las indemnizaciones previstas en la primera norma, con el recargo legal de 50% sobre la de antigüedad y una por 11 remuneraciones correspondiente a la prevista en la segunda norma citada, sanción tasada en función de la gravedad de la lesión constitucional afectada.</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMO NOVENO: Plantea la parte demandante, asilada en la norma del inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, la indemnización por daño moral. El daño extra patrimonial, debe ser resarcido.</p> <p>En el caso, de los antecedentes latamente pormenorizados y que hacen a la forma y circunstancias en que se verifica la agresión reiterada y en una doble faz de acoso sexual y laboral, la natural y consecuencial afectación que la acción violenta produce, dado el estado de sometimiento (por la vía de fuerza y la posición contractual subordinada de la víctima respecto del agresor), de indefensión y vulnerabilidad de la víctima; la existencia de licencias médicas posteriores al episodio, lógicamente asociadas a las consecuencias que sobre la salud ha tenido el episodio y el informe psicológico refrendado en el proceso por la profesional que examina a la demandante, no desvirtuada en su idoneidad y que refiere un diagnóstico compatible con la afectación que los testigos indican se origina en el actuar ilícito del Administrador evaluar el padecimiento moral de la víctima como forma paliativa, reconociendo el juzgador la dificultad intrínseca que significa para el Derecho la ponderación por equivalencia que se ha de obrar como medida resarcitoria.</p> <p>Una ponderación en equidad, que no pierde de vista la exigencia de reparación integral del daño por una parte y la interdicción de enriquecimiento sin causa, por otra, se determina la indemnización por años de servicios daño moral en la suma de \$ 5.000.000.</p>	<p>El juez acoge como medida reparatoria la indemnización del daño moral, por un monto de \$5.000.000. Junto a ello, y si bien desde una perspectiva más bien sancionatoria, hace lugar a la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, en su monto máximo, esto es, 11 remuneraciones mensuales.</p> <p>Todo lo anterior se observa positivamente en tanto implica no solo una forma de reparación de los actos vulneratorios vividos por la trabajadora, sino que también, un reconocimiento de lo injusto de dichos actos.</p>
---	---	--