

 SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO NO DISCRIMINACIÓN		Matriz de Análisis	Matriz para la aplicación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación
INFORMACIÓN GENERAL			
Número de Rol/Caso: T-706-2016		Fecha: 28 de octubre 2016	
Tribunal: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago			
Partes intervinientes: Denunciante / Denunciado			
Materia: Laboral			
Tipo de proceso: Procedimiento de Tutela Laboral		Clase de decisión: Sentencia de primera instancia	
Autoridad que toma la decisión: Liliana Ledezma Miranda			
<p>CONSIDERANDO RELEVANTE: CONSIDERANDO SEPTIMO (EXTRACTO): b)Que, en efecto, el acoso sexual tiene un contenido pluriofensivo a las normas Constitucionales, pues lesionan no solo el derecho a la intimidad y a la integridad física y psíquica, sino que además lesionan el derecho a la no discriminación, así, conforme a la prueba analizada anteriormente, la denunciada ha obrado en forma desproporcionada y arbitraria afectando estas garantías constitucionales fundamentales por excelencia, <u>pues valiéndose únicamente de la potestad patronal y la condición de mujer de la trabajadora, el empleador lesiona de manera gradual, constante y solapada su intimidad, libertad sexual que importa precisamente determinar con quien y en que momento se desarrolla la sexualidad, y psiquis, al transgredir de manera grave y evidente los limites propios de una relación laboral, profiriendo dichos y realizando actos que al comprometer la dignidad de la afectada, perturbaron paulatinamente su integridad y honra, mermando su auto concepto, creando inseguridad en su persona y otros perniciosos efectos.</u></p> <p>c)Que, esta judicatura no puede soslayar a propósito de la garantía Constitucional propia de la honra de la persona, y la no discriminación, la mayor exposición que supone para una mujer que realiza una denuncia de esta naturaleza en nuestra sociedad, cuya cultura aun no alcanza a desarrollar un verdadero equilibrio e igualdad entre hombre y mujer, en cuyas raíces descansan una serie de estereotipos y prejuicios que terminan siempre por responsabilizar a la mujer por este tipo de conductas, ya sea atribuyendo una conducta especifica de aquella para “propiciar” estos hechos, o refiriendo una “ganancia secundaria” con esta denuncia, o simplemente estimando “un grado de desequilibrio personal”, o de “exageración o sobresalto” pues esas mismas conductas “podrían ser toleradas por otros”. <u>Todas estas hipótesis desconocen, que bajo ningún respecto, puede permitirse que otra persona transgreda o rebase, sin el consentimiento del otro su sexualidad en su sentido más amplio, ni con la más mínima conducta, por el solo y mero hecho de ser la afectada mujer y el acosador su empleador.</u></p>			
Tema/s tratados en el caso: Tutela de derechos fundamentales, acoso sexual			
<p>Resumen del caso: Dirección del Trabajo, en representación de trabajadora denunciante, secretaria de gerencia, interpone demanda en procedimiento de tutela en contra del empleador de la trabajadora, fundamentada en acoso sexual que la misma se encontraría viviendo en su lugar de trabajo, de parte de su jefatura directa, el Sr. Director y presidente del Consejo de Administración, solicitando el cese del comportamiento antijurídico, indemnización por daño moral, junto a una serie de medidas reparatorias. La empresa denunciada, contestando la demanda niega los hechos vulneratorios denunciados, solicitando el rechazo de la misma.</p>			

La magistrada acoge denuncia de tutela durante la vigencia de la relación laboral, por haber incurrido la empresa denunciada en conductas atentatorias al artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo. Asimismo, codena a la empresa a las siguientes medidas reparatorias: a) al pago de una indemnización por daño moral de \$20.000.000; b) a publicar al interior de la empresa la circunstancia de haber sido acogida la demanda de acoso sexual y los procedimientos existente al interior de la empresa para tales efectos; c) la reincorporación de la trabajadora en otra área o sección de trabajo, de su preferencia, en donde no vuelva a tener contacto directo con el acosador; d) Y a que, en base al Reglamento Interno de la empresa, debe efectuar y cumplir el procedimiento correspondiente en relación a las conductas de acoso sexual del Director y presidente del Consejo de Administración. Con costas.

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

PASO I: Identificación del caso

<p>Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos.</p>	<p>CONSIDERANDO QUINTO (EXTRACTO): b) Que, en un primer término debe tenerse en consideración que la denunciante lo es la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana, lo que resulta relevante para comprender la prueba documental que se incorpora, en la que existe una investigación previa a esta denuncia efectuada por este órgano. c) Que, de la documental de la denunciante consistente en contrato de trabajo de fecha 12 de marzo de 2012, así como la declaración de los testigos de ambas partes, es posible establecer que la denunciante comenzó a prestar servicios como <u>secretaria de gerencia para la demandada DENUNCIADO</u>, a contar del <u>día 12 de marzo de 2012</u>, entre cuyas funciones específicas y consignadas en la cláusula primera de dicho contrato se encuentran las de redactar oficios, actas, memorandos, anuncios y otros documentos varios según las necesidades de Gerencia General; realizar y recibir llamadas telefónicas tomando apunte de cada una de estas para ser informadas o transferidas directamente al Gerente General; coordinar la utilización de la sala de Consejo identificando quienes y en que</p>	<p>La jueza ordena los hechos que se tienen por acreditados con la prueba incorporada en autos, preocupándose de contextualizar el escenario en donde se desarrollan los hechos vulneratorios. Así, precisa la relación laboral de la trabajadora, sus funciones, antigüedad, y el organigrama de la empresa, posicionando desde un inicio al acosador en la posición jerárquica que detenta al interior de la empresa y frente a la trabajadora.</p>
--	---	---

	<p>horarios harán uso de esta, planificar las actividades propias de Gerencia General o cualquiera vinculada que sea solicitada por el gerente general. d) Luego, y de acuerdo al organigrama que se incorpora por la denunciante y el reglamento interno de orden higiene y seguridad que acompaña la demandada, es posible establecer que la estructura organizacional de la denunciada en su cúpula tiene a la “Junta general de socios”, que es la autoridad suprema, constituida por la reunión de socios que figuren inscritos en el Registro Social. La junta General Anual de Socios se celebra en el mes de abril de cada año. A continuación se encuentra el “consejo de administración”, integrado por ocho miembros, uno de aquellos lo preside y corresponde al señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, dentro de sus funciones están entre otras las de dictar las políticas a seguir por la DENUNCIADO, planifica y proyecta los índices económicos y financieros con los que se debe operar, regula la reglamentación vigente, elabora los proyecto a corto, mediano y largo plazo. A continuación se encuentra la “junta de vigilancia”, que es el organismo encargado de la fiscalización de las operaciones realizadas por la DENUNCIADO, está integrada por cinco miembros y su presidente es el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION,. Continúa la Gerencia General, que corresponde al señor REPESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO, y luego otras tres unidades entre ellas la de Fiscalía.</p>	
<p>Identificar las partes o sujetos procesales, desde las “categorías sospechosas”.</p>	<p>CONSIDERANDO SEXTO (EXTRACTO): Luego, estos hechos <u>ponderados siempre en su conjunto, en su cotidianeidad, y retiración</u>, tienen una clara connotación sexual, pues ciertamente <u>que resulta inaceptable en una relación laboral, tener</u></p>	<p>La sentenciadora identifica correctamente la categoría sospechosa existente en estos autos: mujer trabajadora, cuyo acosador desempeñaba el cargo de máxima jefatura.</p>

	<p><u>que tolerar por el solo hecho de ser una mujer subordinada, expresiones en relación a su cuerpo, a su apariencia física, insinuaciones afectivas, amenazas de cometer “una atrocidad con ella”, hasta llegar al punto de obtener un beso no deseado, que dejó incluso rastros de saliva en la boca de la acosada, tratándose de actos tan invasivos para la dignidad humana, que degradan incluso la propia autoestima de quien lo vivencia, máxime cuando se carece del reproche y condena efectiva de quienes son los llamados a poner término en una fase inmediata a aquellos, como lo sería en este caso el propio empleador, que en relación al carácter de máxima jefatura detentada por el acosador, se mantuvo hasta la fecha no solo en una completa pasividad, sino que incluso una negación.</u></p>	
<p>Identificar los derechos reclamados o vulnerados.</p>	<p>CONSIDERANDO QUINTO (EXTRACTO): Las garantías señaladas por la denunciante como vulneradas corresponden a las del artículo 19 N° 1, 19 N° 4 de la Constitución Política, en relación al artículo 2 incisos 2 del Código del Trabajo, esto es “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”</p>	<p>La jueza realiza una correcta determinación de cuáles son los derechos cuya vulneración se reclama por la denunciante. Se observa que las alegaciones de la denunciada no incorporan el derecho a la no discriminación, lo cual resulta relevante resaltar para efectos del trabajo de valoración que realiza la magistrada en lo sucesivo, en donde incorpora dentro de su análisis la vulneración de este derecho.</p>
<p>Revisar la necesidad de disponer o no, de medidas de protección.</p>	<p>CONSIDERANDO PRIMERO (EXTRACTO): Solicita de esta manera que se declare que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora, TRABAJADORA DENUNCIANTE, a través de haber incurrido en conducta de acoso sexual en su contra. Ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha</p>	<p>Se solicitan medidas de protección, de las cuales se conceden e cambio permanente de la trabajadora hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, y la comunicación a cada uno de los miembros de la empresa sobre la denuncia de acoso sexual.</p>

	<p>de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso 1 o del artículo 492 del Código del Trabajo. Que la denunciada, con el objeto de reparar las consecuencias derivadas de la conducta lesiva de derechos fundamentales denunciada: a) ofrezca disculpas públicas a la trabajadora por no haber atendido su denuncia y brindarle medidas de resguardo adecuadas a su situación personal, mediante publicación por 60 días en un lugar visible dentro de la empresa, individualizando la presente causa; b) cambio permanente de la trabajadora hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, cuidando especialmente que se trate de un área donde no vuelva a tener contacto directo con el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION; c) costear algún tratamiento médico paralelo a la trabajadora, para efectos de lograr su total e integra recuperación en el más breve plazo posible, debiendo la denunciada brindarle todas las facilidades que el caso amerite, según prescripción médica; y d) aplicar al señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, algunas de las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de la Empresa, título XIV, artículo 64, letra G4. Que se indemnice el daño moral en la suma indicada, se apliquen las multas respectivas, se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del trabajo para su registro y se condene al pago de las costas.</p> <p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): b) Que, firme y ejecutoriada esta sentencia y a más tardar dentro de séptimo día, la demanda deberá comunicar a cada uno de los miembros de la DENUNCIADO, por algún medio que asegure su real</p>	
--	---	--

	<p>conocimiento (por carta individual, correo electrónico institucional u otro medio análogo) la circunstancia de haber sido acogida la denuncia de acoso sexual por la trabajadora TRABAJADORA DENUNCIANTE, y los procedimientos existentes al interior de la empresa a efectos de denunciar una conducta de acoso sexual, debiendo no solo limitarse a reproducir el contenido del reglamento interno de orden higiene y seguridad, sino que además explicitando los nombres de las personas titulares y subrogantes encargadas al interior de dicha DENUNCIADO de recibir la denuncia, asumiendo el compromiso que aquella denuncia no puede importar para el denunciante represalia alguna.</p> <p>c) Que, la denunciada deberá arbitrar de manera inmediata a la reincorporación de la trabajadora, un cambio permanente hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, cuidando especialmente que se trate de un área donde no vuelva a tener contacto directo con el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, y sin que este cambio importe un menoscabo a su persona</p>	
--	--	--

<p>Actuar con observancia de la debida diligencia judicial para garantizar el acceso a la justicia.</p>	<p>CONSIDERANDO SÉPTIMO (EXTRACTO): b) Que, en efecto, el acoso sexual tiene un contenido pluriofensivo a las normas Constitucionales, pues lesionan no solo el derecho a la intimidad y a la integridad física y psíquica, sino que además lesionan el derecho a la no discriminación, así, conforme a la prueba analizada anteriormente, la denunciada ha obrado en forma desproporcionada y arbitraria afectando estas garantías constitucionales fundamentales por excelencia, <u>pues valiéndose únicamente de la potestad patronal y la condición de mujer de la trabajadora, el empleador lesiona de manera gradual, constante y solapada su intimidad, libertad sexual que importa precisamente determinar con quien y en que momento se desarrolla la sexualidad, y psiquis, al trasgredir de manera grave y evidente los límites propios de una relación laboral, profiriendo dichos y realizando actos que al comprometer la dignidad de la afectada, perturbaron paulatinamente su integridad y honra, mermando su auto concepto, creando inseguridad en su persona y otros perniciosos efectos.</u> c) Que, esta judicatura no puede soslayar a propósito de la garantía Constitucional propia de la honra de la persona, y la no discriminación, la mayor exposición que supone para una mujer que realiza una denuncia de esta naturaleza en nuestra sociedad, cuya cultura aun no alcanza a desarrollar un verdadero equilibrio e igualdad entre hombre y mujer, en cuyas raíces descansan una serie de estereotipos y prejuicios que terminan siempre por responsabilizar a la mujer por este tipo de conductas, ya sea atribuyendo una conducta específica de aquella para “propiciar” estos hechos, o refiriendo una “ganancia secundaria” con esta denuncia, o simplemente estimando “un grado de desequilibrio personal”, o de “exageración o sobresalto” pues esas mismas conductas “podrían ser toleradas por otros”. <u>Todas estas hipótesis desconocen, que bajo ningún respecto, puede permitirse que otra persona transgreda o rebase, sin el consentimiento del otro su sexualidad en su sentido más amplio, ni con la más mínima conducta, por el solo y mero hecho de ser la afectada mujer y el acosador su empleador.</u></p>	<p>Resalta en la sentencia una observancia de la debida diligencia, incorporando la jueza perspectiva de género en su argumentación, lo cual le permite resaltar las relaciones de poder y situaciones de discriminación subyacentes entre trabajadora mujer subordinada y el acosador, máxima autoridad de la empresa hombre. Junto a ello, la visibilización de los estereotipos posibles en una situación como la de autos, también permite a la magistrada conducir su decisión hacia una que efectivamente garantiza el acceso a la justicia de la trabajadora, adoptando medidas sancionatorias respecto de la violencia sexual en razón de género que se encontraba viviendo en el lugar de trabajo, pero además, adoptando medidas preventivas, a efectos de intentar asegurar la no repetición de los mismos, tanto respecto de la trabajadora como de otros trabajadores y trabajadoras al interior de la empresa.</p>
--	---	--

<p>Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio.</p>	<p>CONSIDERANDO SEXTO (EXTRACTO): a) (...)Luego, estos hechos <u>ponderados siempre en su conjunto, en su cotidianeidad, y retiración,</u> tienen una clara connotación sexual, pues ciertamente <u>que resulta inaceptable en una relación laboral, tener que tolerar por el solo hecho de ser una mujer subordinada, expresiones en relación a su cuerpo, a su apariencia física, insinuaciones afectivas, amenazas de cometer “una atrocidad con ella”, hasta llegar al punto de obtener un beso no deseado, que dejo incluso rastros de saliva en la boca de la acosada,</u> tratándose de actos tan invasivos para la dignidad humana, que degradan incluso la propia autoestima de quien lo vivencia, máxime cuando se carece del reproche y condena efectiva de quienes son los llamados a poner término en una fase inmediata a aquellos, como lo sería en este caso el propio empleador, que en relación al carácter de máxima jefatura detentada por el acosador, se mantuvo hasta la fecha no solo en una completa pasividad, sino que incluso una negación.</p> <p>b) Que, resulta absurdo como la pretende la denunciada en sus argumentos, reprochar una conducta diversa en la afectada en la forma en que fueron revelados los hechos, <u>pues el acosador es la máxima autoridad al interior de la institución denunciada, y existe de manera lógica y evidente en la trabajadora el temor real de perder su empleo y única fuente laboral.</u> Argumento que subyace de manera ínsita en la propia institución del acoso laboral vertical, en donde no es necesario que el acosador de manera explícita le indique a la persona afectada las posibilidades de “perder” o “ganar” en su empleo, pues aquello está implícito en este abuso, en cuya figura está inserto no solo el hostigamiento lesivo en la dignidad de la persona, sino que además un abuso de poder. Por otra lado hay prueba relevante particularmente testimonial, para dejar en claro que el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, es miembro del Consejo desde hace muchos años atrás, señalado el testigo de la denunciada don [REDACTED] miembro del consejo y amigo del señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, que este último es de la “vieja escuela” es de los antiguos, lo que es declarado en similares términos por el testigo señor TESTIGO DENUNCIANTE 1, quien refiere expresamente que</p>	<p>La juez identifica la relación asimétrica de poder existente en razón de la subordinación y dependencia propia de una relación laboral, en este caso, representada en una trabajadora que desempeña el cargo de secretaria frente a el acosador, correspondiente a la máxima autoridad al interior de la empresa. Así, la magistrada identifica de forma expresa el temor de la trabajadora en cuanto a perder su fuente de trabajo. Junto a ello, añade el hecho de ser mujer como un elemento que profundiza dicha relación de subordinación, en un contexto en donde las vulneraciones dicen relación con conductas de acoso sexual.</p>
--	--	--

	<p>pensó en que la señora TRABAJADORA DENUNCIANTE debía tener cuidado en una eventual denuncia, pues se trataba del presidente del consejo, el cargo más relevante y en efecto aquello le podría significar perder su empleo. En donde evidentemente parece irrelevante que éste cuente o no con facultades estatutarias para contratar o despedir directamente al personal, como lo fundamenta y prueba la denunciada, cuando en los hechos, al encontrarse el acosador en la cúspide de la pirámide organizacional puede “sugerir” e “influnciar” de manera directa en la contratación o despido de una persona determinada, resultado prácticamente imposible a la gerencia general oponerse a una eventual solicitud de este tipo, cuando dicho gerente depende directamente de dicho órgano, que es quien además lo nombró en su cargo.</p> <p>c) Que, por lo demás así quedó demostrado, pues la gerencia general se escuda en señalar la “espera del curso normal de una denuncia”, la que en los hechos se verificó casi veinticinco días después de ocurrido el último episodio, periodo durante el cual, permaneció absolutamente pasiva la denunciada, y es que existe para esta judicatura indicios evidentes de lo complejo que es para las propias jefaturas de la institución denunciada intervenir en una investigación para esclarecer los hechos <u>en que el acosador es su jefatura máxima, en donde existe el temor -fundado o infundado-, pero a lo menos lógico, de arriesgar su propio empleo.</u> Con estos antecedentes ¿pudo pedirse a la afectada, quien es la secretaria ejecutiva de gerencia, una actitud diversa para develar los hechos? ¿pudo sensatamente exigírsele que se comportara con apego al reglamento interno de higiene orden y seguridad, haciendo una denuncia escrita como lo exige el artículo 62, cuando en este juicio incluso uno de los testigo de la demandada el señor FISCAL fiscal de dicha institución negó haber sostenido una conversación informal de estos acontecimientos con la señora TRABAJADORA DENUNCIANTE?. Es decir buscando “apoyo” informal, claramente no lo obtuvo. Creemos que aquello es poco probable, pues la ponderación judicial debe ser efectuada caso a caso, y en la especie quedo probado que la actora vivencio esta situación por un periodo aproximado de un año, en donde enfrentó al</p>	
--	---	--

	<p>acosador, y le solicito de manera explícita el término de su conducta, la que ceso por un tiempo, pero luego continuó, en donde la trabajadora acosado, estuvo enferma por estos mismos hechos, y en donde el último episodio le significo tal nivel de estrés que ha mantenido a la afectada con licencia médica permanente hasta la realización de este juicio, con resolución del órgano competente de enfermedad laboral, como será analizado.</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 SÉPTIMO (EXTRACTO): c)Que, esta judicatura no puede soslayar a propósito de la garantía Constitucional propia de la honra de la persona, y la no discriminación, la mayor exposición que supone para una mujer que realiza una denuncia de esta naturaleza en nuestra sociedad, cuya cultura aun no alcanza a desarrollar un verdadero equilibrio e igualdad entre hombre y mujer, en cuyas raíces descansan una serie de estereotipos y prejuicios que terminan siempre por responsabilizar a la mujer por este tipo de conductas, ya sea atribuyendo una conducta especifica de aquella para “propiciar” estos hechos, o refiriendo una “ganancia secundaria” con esta denuncia, o simplemente estimando “un grado de desequilibrio personal”, o de “exageración o sobresalto” pues esas mismas conductas “podrían ser toleradas por otros”. <u>Todas estas hipótesis desconocen, que bajo ningún respecto, puede permitirse que otra persona transgreda o rebase, sin el consentimiento del otro su sexualidad en su sentido más amplio, ni con la más mínima conducta, por el solo y mero hecho de ser la afectada mujer y el acosador su empleador.</u></p>	<p>La magistrada refiere expresamente al desequilibrio y desigualdad existente entre hombre y mujer, los cuales se sustentan en estereotipos y prejuicios que responsabilizan a la mujer frente a actos de esta categoría. Así, hace alusión a estereotipos absolutamente aplicables al caso de autos, visibilizando creencias que, de no ser visibilizadas, podrían haber llevado incluso a desestimar la demanda de autos, responsabilizando a la trabajadora por los actos vulneratorios vividos.</p>
<p>Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso.</p>	<p>CONSIDERANDO QUINTO (EXTRACTO):Que, los hechos denunciados por la actora como propios de un acoso sexual, deben comprenderse en un escenario de reiteración y prolongación en el tiempo, pues el contacto con su superior, lo era de manera cotidiana, recibiendo comentarios de éste, tales como “que es la que tiene el mejor trasero de la DENUNCIADO”; si se amarraba el pelo le decía “ que aunque estuviera chascona, se veía muy sexy..”; “ que el vencerá porque él es el mar y ella la roca, y el mar termina por derretir a la roca”, en una oportunidad precisa que tuvo que llamarlo a su teléfono para preguntarle si iría aquel día al trabajo ya que desde otra unidad requerían su firma,</p>	<p>Las manifestaciones sexistas son realizadas por el denunciado, quien emite comentarios y realiza comportamientos que aluden constantemente a la apariencia física de la trabajadora.</p>

	<p>le pregunto don DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION viene hoy? Y él le respondía porque me querís ver?, ella le dijo no don DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION es que desde la gerencia se le necesita... y él le decía “ a mí no me importan esos huones .. me queris ver?. En otra oportunidad por una invitaciones que había que enviar a última hora, este le indicó que hiciera bien su trabajo sin lo iba a dar palmaditas en el popo, haciendo los gestos correspondientes, Indica que siempre se acercaba por la espalda y le daba besos en el pelo, pero lo peor era que cuando la saludaba ella debía tener mucho cuidado para girar la cabeza lo más que pudiera pues el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION “siempre buscaba el surco de los labios.”</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>No aplica.</p>	<p>No aplica. La discriminación concurrente en el caso es en razón de género, pese a que cobra importancia la posición de subordinación de la trabajadora en razón a su acosador, quien ostenta la máxima jefatura de la institución.</p>
<p>PASO III: Revisión de las pruebas</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 QUINTO (EXTRACTO): e) Que, en este contexto, la denunciante quien declara como testigo, refiere hechos específicos que se repiten en términos casi idénticos en las diversas instancias en las que ha debido prestar declaración, así en el oficio que se incorpora de la Asociación Chilena de seguridad, cuya fecha de presentación es efectuada por la señora TRABAJADORA DENUNCIANTE el día 19 de abril de 2016, se hace un resumen de los antecedentes clínicos y se acompaña su ficha clínica en la cual presta declaración en la primera presentación ambulatoria y luego en las siguientes evaluaciones, lo mismo consta en la fecha de presentación de la denuncia ante la inspección del Trabajo de fecha 10 de mayo de 2016 a las 11:04 horas y el acta complementaria de fecha 24 de mayo de 2016. En todas estas instancias, TRABAJADORA DENUNCIANTE refiere que los hechos irregulares comenzaron a verificarse a partir del año</p>	<p>La apreciación de la prueba se realiza conforme a las reglas de la sana crítica, enlazada al esquema probatorio propio del procedimiento de Tutela Laboral. Al respecto, cabe resaltar que, al momento de determinar si la parte denunciante habría aportado indicios suficientes de la efectividad de las vulneraciones alegadas, la magistrada entrega especial valor a la concordancia de las declaraciones de la víctima en diversas instancias acreditadas en autos, contrastando a partir de dichas declaraciones su</p>

	<p>2015, precisa ella, aproximadamente desde hacía un año en relación al mes de abril de 2016, cuando el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, quien es el presidente del consejo directivo, con quien no debía trabajar de manera directa, pues su jefatura directa lo es el señor REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO, pero indicando que este último tenía un estilo de trabajo más autónomo, por lo que quien más encargos le efectuaba y de quien recibía llamados telefónicos a cada instante lo era del señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION. Conforme a la declaración de los testigos, y la documental de la denunciante, el Señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, tiene su oficina en el mismo piso que la denunciante, constando de las fotografías que se incorporan por la denunciante y el video, que la zona de trabajo de la denunciante es solitaria, pareciendo estar ubicada al final de dos pasillos considerablemente amplios y que intersectan. (...)</p> <p>j) Que, llama la atención a este Tribunal, que los hechos que fueron comunicados al señor REPRESENTANTE LEGAL DE, ocurrieron el día 19 de abril de 2016, y la fecha en que la actora hace la denuncia ante la Inspección del Trabajo son recién el día 10 de mayo de 2016, constituyéndose la inspección en visita inspectiva, solo con fecha 25 de mayo de 2016, pues la trabajadora concurre inmediatamente de ocurrido los hechos a la asociación Chilena de seguridad en virtud del estado en el cual se encontraba, más no a la Inspección del Trabajo. Durante todo este tiempo, <u>la denunciada no realizó ningún tipo de investigación, permaneciendo en una severa inactividad</u>, pues contrario a lo sostenido por la denunciada, la señora TRABAJADORA DENUNCIANTE procuro por diversas instancias develar los hechos vivenciados, siendo el último episodio el más destemplado para aquella, en donde su empleador le otorgo el resto del día para efectos de “descanso” o “reposición”, pero sin arbitrar medida alguna conducente a esclarecer los hechos. Es más, en la declaración que se acompaña por la Inspección del Trabajo, comisión N° [REDACTED], en donde se recogen una serie de declaraciones de los trabajadores de la DENUNCIADO, el señor REPRESENTANTE LEGAL DE</p>	<p>veracidad en relación a demás medios de pruebas incorporados en autos. Junto a lo anterior, observamos que la magistrada desestima las alegaciones de la denunciada en cuanto a desvirtuar y fundamentar el actuar del acosador, poniendo especial énfasis en las pruebas testimoniales, visibilizando lo poco plausible de dichas argumentaciones en contraste a los indicios ya entregados, y teniendo presente a lo largo de toda la argumentación el desequilibrio de las relaciones de poder subyacentes.</p>
--	---	---

DENUNCIADO indica a la pregunta de ¿qué paso después de ese día? (sic) *“Ella presento licencia. Yo hablé con el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, la verdad es que él lo planteo antes, cuando lo llamé y le conté que **TRABAJADORA DENUNCIANTE** estaba muy afectada y le di la tarde libre, no recuerdo bien la palabra, pero fue del tipo “cuando nos juntemos lo conversamos personalmente y que fue una situación fortuita, que jamás tuvo la intención de atacarla.Después lo conversamos y pensamos en qué hacer ya que ella seguramente haría la denuncia.Entonces pensamos que lo mejor era que se siguiera el curso que corresponde es este tipo de casos; incluyendo el cambio de puesto mientras se hace la investigación, tal como me lo comentó el fiscal en su momento.”* Este Tribunal se pregunta, cuando el señor **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** utiliza el pronombre “nosotros” a quien se está refiriendo, ¿a el y al señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**?, ¿a él y al Fiscal?, luego, ¿que hubiese sucedido si la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** no hubiera hecho la denuncia en la Inspección del Trabajo? ¿Se hubiese limitado la denunciada a cambiar a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** de su puesto de trabajo? O ¿se hubiese llevado a cabo realmente aquella investigación que la propia denunciada se encarga de señalar, existe rigurosamente referida en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, en sus artículos 60 al 64.?.

k)Que, el informe de investigación – vulneración de derechos fundamentales comisión N° ■■■■, realiza una visita inspectiva en el domicilio de la empresa denunciada con fecha 25 de mayo de 2016, en dicha oportunidad toma declaración y las registra del Sr. **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** representante legal, **SUBGERENTE DE RRHH** subgerente de recursos humanos, **FISCAL** Fiscal, ■■■■ auditor interno y otros cuatro trabajadores, citando al Sr. **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** presidente de la **DENUNCIADO** y a ■■■■ de seguridad, por no encontrarse en el momento de la visita. Relevante es mencionar que en la declaración de los otros trabajadores no

individualizados una de ellos (as) menciona que nunca vio nada, *“pero cada vez que ella estaba con el salía descolocada e iba a la cocina y ahí me contaba y lloraba mucho. A ella le costó mucho decidirse por miedo a perder a su trabajo. Hasta el día que él la beso ya ahí ella no le aguantó más y decidió a hablar con quien quiso escucharla”*, también indican que el **señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** siempre estaba como encima del escritorio de **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, se acercaba demasiado más de lo que es un trato de jefe a secretaria, dos declarantes indican que tuvieron entendido que la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** después de que regreso de su licencia el ñao pasado solicitó de palabra, no ofmral que fuera cambiada de área.

i) Que el oficio de Asociacion Chilena de seguridad, informa en sus antecedentes médicos, los hechos descritos por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** en esta audiencia, pero precisa que el diagnóstico psiquiatrico ha sido el de “Trastorno por estrés postraumático grave que podría ser desencadenado por estresor laboral (acoso sexual)”. Con los antecedentes expuestos y evidencia suficiente, el caso fue calificado por el Comité de Calificación de salud mental como de origen profesional por lo que continúa tratamiento en ACHS, inidica que en la actualidad se mantiene con reposo y controles con psiquiatra cada dos semanas, próximo control con fecha 25 de octubre de 2016.

CONSIDERANDO SEXTO: Que de esta manera, la prueba rendida en juicio por la denunciante, ha rebasado el estándar de “indicios suficientes”, de la existencia de hechos reiterados propios de un acoso sexual, poniendo de cargo de la denunciada la explicación de los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, así: a) Las conductas antes analizadas por esta Juez y debidamente acreditadas, son a nuestro juicio superiores a los indicios suficientes que exige nuestra legislación, pues aunque no existen testigos presenciales de cada una los hechos descritos, la prueba es contextualizada siempre por algún otro medio probatorio además del propio testimonio de la afectada, prueba elocuente, clara, precisa y motivada, evidentemente que

aquellos episodios en que el actor fue más osado en su conducta, éste procuro siempre su seguridad para no ser descubierto. Luego, estos hechos ponderados siempre en su conjunto, en su cotidianeidad, y retiración, tienen una clara connotación sexual, pues ciertamente que resulta inaceptable en una relación laboral, tener que tolerar por el solo hecho de ser una mujer subordinada, expresiones en relación a su cuerpo, a su apariencia física, insinuaciones afectivas, amenazas de cometer “una atrocidad con ella”, hasta llegar al punto de obtener un beso no deseado, que dejo incluso rastros de saliva en la boca de la acosada, tratándose de actos tan invasivos para la dignidad humana, que degradan incluso la propia autoestima de quien lo vivencia, máxime cuando se carece del reproche y condena efectiva de quienes son los llamados a poner término en una fase inmediata a aquellos, como lo sería en este caso el propio empleador, que en relación al carácter de máxima jefatura detentada por el acosador, se mantuvo hasta la fecha no solo en una completa pasividad, sino que incluso una negación. b) Que, resulta absurdo como la pretende la denunciada en sus argumentos, reprochar una conducta diversa en la afectada en la forma en que fueron revelados los hechos, pues el acosador es la máxima autoridad al interior de la institución denunciada, y existe de manera lógica y evidente en la trabajadora el temor real de perder su empleo y única fuente laboral. Argumento que subyace de manera ínsita en la propia institución del acoso laboral vertical, en donde no es necesario que el acosador de manera explícita le indique a la persona afectada las posibilidades de “perder” o “ganar” en su empleo, pues aquello está implícito en este abuso, en cuya figura está inserto no solo el hostigamiento lesivo en la dignidad de la persona, sino que además un abuso de poder. Por otra lado hay prueba relevante particularmente testimonial, para dejar en claro que el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, es miembro del Consejo desde hace muchos años atrás, señalado el testigo de la denunciada don ■■■ miembro del consejo y amigo del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, que este último es de la “vieja escuela” es de los antiguos, lo que es declarado en similares términos por el testigo señor

	<p>TESTIGO DENUNCIANTE 1, quien refiere expresamente que pensó en que la señora TRABAJADORA DENUNCIANTE debía tener cuidado en una eventual denuncia, pues se trataba del presidente del consejo, el cargo más relevante y en efecto aquello le podría significar perder su empleo. En donde evidentemente parece irrelevante que éste cuente o no con facultades estatutarias para contratar o despedir directamente al personal, como lo fundamenta y prueba la denunciada, cuando en los hechos, al encontrarse el acosador en la cúspide de la pirámide organizacional puede “sugerir” e “influnciar” de manera directa en la contratación o despido de una persona determinada, resultado prácticamente imposible a la gerencia general oponerse a una eventual solicitud de este tipo, cuando dicho gerente depende directamente de dicho órgano, que es quien además lo nombró en su cargo. c) Que, por lo demás así quedó demostrado, pues la gerencia general se escuda en señalar la “espera del curso normal de una denuncia”, la que en los hechos se verificó casi veinticinco días después de ocurrido el último episodio, periodo durante el cual, permaneció absolutamente pasiva la denunciada, y es que existe para esta judicatura indicios evidentes de lo complejo que es para las propias jefaturas de la institución denunciada intervenir en una investigación para esclarecer los hechos <u>en que el acosador es su jefatura máxima, en donde existe el temor -fundado o infundado-, pero a lo menos lógico, de arriesgar su propio empleo.</u> Con estos antecedentes ¿pudo pedirse a la afectada, quien es la secretaria ejecutiva de gerencia, una actitud diversa para develar los hechos? ¿pudo sensatamente exigírsele que se comportara con apego al reglamento interno de higiene orden y seguridad, haciendo una denuncia escrita como lo exige el artículo 62, cuando en este juicio incluso uno de los testigo de la demandada el señor FISCAL fiscal de dicha institución negó haber sostenido una conversación informal de estos acontecimientos con la señora TRABAJADORA DENUNCIANTE?. Es decir buscando “apoyo” informal, claramente no lo obtuvo. Creemos que aquello es poco probable, pues la ponderación judicial debe ser efectuada caso a caso, y en la especie quedo probado que la actora vivencio esta situación por un periodo</p>	
--	--	--

aproximado de un año, en donde enfrentó al acosador, y le solicito de manera explícita el término de su conducta, la que ceso por un tiempo, pero luego continuó, en donde la trabajadora acosado, estuvo enferma por estos mismos hechos, y en donde el último episodio le significo tal nivel de estrés que ha mantenido a la afectada con licencia médica permanente hasta la realización de este juicio, con resolución del órgano competente de enfermedad laboral, como será analizado. d) Que, los testimonios de los testigos de la denunciada nada aportan a esta tribunal para fundamentar las medidas adoptadas por el denunciado, pues solo se limitan a declarar que no tuvieron conocimiento de ningún acto de acoso sexual en contra de la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, ni en contra de ninguna otra persona al interior de la empresa, resultando además sus testimonios carentes de mayores conocimientos, pues dos de ellos eran testigos que trabajan aun en la **DENUNCIADO** en pisos diversos a los de la actora y que por diversos motivos debían “subir” en algunas oportunidades a realizar algún trámite al piso de gerencia, de manera que carecen del debido conocimiento para deponer de estos hechos. Luego los otros dos testigos, que también relatan en término similares, no solo carecen de mayores conocimientos acerca de los hechos, sino que además carecen de la debida imparcialidad, pues el señor ■■■ reconoció ser amigo del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, y el señor **FISCAL**, quien detenta un cargo de jefatura, a cargo de la Fiscalía, y a quien le puso haber correspondido asesorar para arbitrar las medidas correspondientes en esta investigación, ve comprometido además sus eventuales responsabilidades. e) Que, en este orden de ideas, la existencia de un procedimiento para las denuncias de un acoso sexual en el reglamento interno, solo han cumplido formalmente con la exigencia legal de aquello, mas no han tenido la virtud de enmendar la grave vulneración y afectación verificada por uno de los miembros de dicha institución a una de sus trabajadoras, procedimiento que nunca se activó, y que pareciera serle inaplicable a su máxima jefatura. f) Que, así las cosas, la denunciada no ha podido desvirtuar ni fundamentar el actuar del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL**

	<p>CONSEJO DE ADMINISTRACION, ni su inactividad en la investigación, quedando establecido, que la conducta del acosador se verifico por un periodo extenso de tiempo, de manera subrepticia, valiéndose de sus superioridad jerárquica para su cometido, respecto de una trabajadora que de manera explícita le refirió su rechazo ante tales hechos, y no obstante aquello persistió en su conducta, valiéndose de sus superioridad, la que por sí sola infunde el temor en la afectada de perder su empleo, debiendo tolerar las diversas conductas de acoso para mantener su empleo, por lo que aquello nos permite configurar todos los elementos de un acoso sexual. g) Que, la denunciada en su contestación mencionó que estos hechos debieron ser considerados como constitutivos de un ilícito penal, dando lugar a la figura del abuso sexual. Necesario es precisar que en efecto, puede una conducta constitutiva de acoso sexual ser objeto además de un ilícito y sanción penal, en cuyo caso ambos procedimientos a nuestro juicio no resultarían incompatibles, pues buscan diversas finalidades y sus consecuencias son por cierto de una considerable diversidad y gravedad. A contrario sensu, puede ser una o varias conductas constitutivas de acoso sexual, más no de un ilícito penal, no siendo necesario que se llegue a configurar todos los elementos de un delito para configurar el acoso sexual en el derecho laboral, pues aunque comparten algunos elementos comunes, como la lesión a una misma garantía constitucional como es la intimidad (entre otros), el estándar exigido en esta sede ha de ser por cierto de menor entidad a aquel exigido en sede penal, en donde la primera exigencia está dada por los requisitos que impone el propio tipo penal. Pues en esta sede no debe perderse de vista que se está siempre en el contexto de una relación laboral <u>que debe siempre respetar la dignidad de las personas.</u></p>	
--	---	--

<p>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.</p>	<p>CONSIDERANDO SÉPTIMO (EXTRACTO): Garantías constitucionales vulneradas: Que, la demandante ha señalado como garantías constitucionales vulneradas, las consagradas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo. a) Al efecto, el artículo 485 inciso tercero señala que se vulneran estos derechos, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllas respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.</p> <p>b) Respecto de la garantía Constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas “. El derecho a la integridad física, es el fundamento para que el ser humano pueda detentar responsabilidades y atributos en su calidad de tal, y la integridad psíquica se constituye como un intangible tan o más importante que el anterior, no pudiendo comprenderse desvinculado el uno del otro. Que en relación a la garantía Constitucional del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, “el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”, comprendida la honra como la visión que los demás tienen respecto de la respetabilidad de cada uno de sus miembros, dotada de un contenido ético, social y cultural.</p>	<p>Si bien la magistrada refiere a las normas pertinentes del Código del Trabajo y de la Constitución de la República, se observa una carencia de revisión y aplicación de instrumentos internacionales en la materia, lo cual contrasta con el dominio que la magistrada muestra en lo que respecta a la incorporación de un análisis con perspectiva de género en su decisión.</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 aplica, pues la conducta discriminatoria se configura en las actuaciones de parte del demandado.</p>
<p>PASO V: Revisión de jurisprudencia y fuentes del 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 SÉPTIMO (EXTRACTO): b) Que, en efecto, el acoso sexual tiene un contenido pluriofensivo a las normas Constitucionales, pues lesionan no solo el derecho a la intimidad y a la integridad física y psíquica, sino que además lesionan el derecho a la no discriminación, así, conforme a la prueba analizada anteriormente, la denunciada ha obrado en forma desproporcionada y arbitraria afectando estas garantías constitucionales</p>	<p>Si bien destaca el dominio que la magistrada manifiesta en lo que respecta al desarrollo teórico en torno al acoso sexual en contexto de relaciones laborales, desarrollando un razonamiento con evidente perspectiva de género, se</p>

	<p>fundamentales por excelencia, <u>pues valiéndose únicamente de la potestad patronal y la condición de mujer de la trabajadora, el empleador lesiona de manera gradual, constante y solapada su intimidad, libertad sexual que importa precisamente determinar con quien y en que momento se desarrolla la sexualidad, y psiquis, al trasgredir de manera grave y evidente los límites propios de una relación laboral, profiriendo dichos y realizando actos que al comprometer la dignidad de la afectada, perturbaron paulatinamente su integridad y honra, mermando su auto concepto, creando inseguridad en su persona y otros perniciosos efectos.</u> c)Que, esta judicatura no puede soslayar a propósito de la garantía Constitucional propia de la honra de la persona, y la no discriminación, la mayor exposición que supone para una mujer que realiza una denuncia de esta naturaleza en nuestra sociedad, cuya cultura aun no alcanza a desarrollar un verdadero equilibrio e igualdad entre hombre y mujer, en cuyas raíces descansan una serie de estereotipos y prejuicios que terminan siempre por responsabilizar a la mujer por este tipo de conductas, ya sea atribuyendo una conducta específica de aquella para “propiciar” estos hechos, o refiriendo una “ganancia secundaria” con esta denuncia, o simplemente estimando “un grado de desequilibrio personal”, o de “exageración o sobresalto” pues esas mismas conductas “podrían ser toleradas por otros”. <u>Todas estas hipótesis desconocen, que bajo ningún respecto, puede permitirse que otra persona transgreda o rebase, sin el consentimiento del otro su sexualidad en su sentido más amplio, ni con la más mínima conducta, por el solo y mero hecho de ser la afectada mujer y el acosador su empleador.</u></p>	<p>observa carencia de referencias doctrinarias o jurisprudenciales en la materia. Su incorporación hubiera reforzado la argumentación vertida en la sentencia.</p>
<p>PASO VI: La sentencia</p>		
<p>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.</p>	<p>CONSIDERANDO SEXTO (EXTRACTO): Luego, estos hechos ponderados siempre en su conjunto, en su cotidianidad, y retirada, tienen una clara connotación sexual, pues ciertamente que resulta inaceptable en una relación laboral, tener que tolerar por el solo hecho de ser una mujer subordinada, expresiones en relación a su cuerpo, a su apariencia física, insinuaciones afectivas, amenazas de cometer “una atrocidad con ella”, hasta llegar al punto de obtener un beso no deseado, que dejó incluso rastros</p>	<p>La decisión desarrollada en la sentencia considera las asimetrías de poder existentes en autos, visibilizando estereotipos, y determinando finalmente una serie de medidas destinadas a la protección y reparación de la trabajadora denunciante.</p>

	<p>de saliva en la boca de la acosada, tratándose de actos tan invasivos para la dignidad humana, que degradan incluso la propia autoestima de quien lo vivencia, máxime cuando se carece del reproche y condena efectiva de quienes son los llamados a poner término en una fase inmediata a aquellos, como lo sería en este caso el propio empleador, que en relación al carácter de máxima jefatura detentada por el acosador, se mantuvo hasta la fecha no solo en una completa pasividad, sino que incluso una negación.</p> <p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): I.- Que se SE ACOGE la denuncia de tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral interpuesta por la DIRECCION REGIONAL METROPOLITANA DEL TRABAJO, respecto de las conductas de acoso sexual sufridas por doña TRABAJADORA DENUNCIANTE, en contra de DENUNCIADO, quien ha incurrido en conductas atentatorias de las garantías del artículo 19 N° 1 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica en relación al artículo 2 del Código del Trabajo. II.- Que, como medida reparatoria se dispone:</p> <p>a) Una indemnización por el daño moral experimentado el que se regula en la suma de \$20.000.000.-; b) Que, firme y ejecutoriada esta sentencia y a más tardar dentro de séptimo día, la demanda deberá comunicar a cada uno de los miembros de la DENUNCIADO, por algún medio que asegure su real conocimiento (por carta individual, correo electrónico institucional u otro medio análogo) la circunstancia de haber sido acogida la denuncia de acoso sexual por la trabajadora TRABAJADORA DENUNCIANTE, y los procedimientos existentes al interior de la empresa a efectos de denunciar una conducta de acoso sexual, debiendo no solo limitarse a reproducir el contenido del reglamento interno de orden higiene y seguridad, sino que además explicitando los nombres de las personas titulares y subrogantes encargadas al interior de dicha DENUNCIADO de recibir la denuncia, asumiendo el compromiso que aquella denuncia no puede importar para el denunciante represalia alguna.; c) Que, la denunciada deberá arbitrar de manera inmediata a la reincorporación de la trabajadora, un cambio permanente hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, cuidando especialmente que se trate de un área donde no vuelva a tener contacto directo con el</p>	<p>Asimismo, se observa un análisis exhaustivo de la prueba, y un desarrollo argumentativo en lenguaje sencillo, que permite visibilizar con claridad las situaciones de desigualdad, discriminación y violencia en razón de género presentes en el caso.</p>
--	--	---

	<p>señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, y sin que este cambio importe un menoscabo a su persona. d) Que, la denunciada deberá, en base al Reglamento Interno de la Empresa, título XIV, artículo 60 y siguientes, efectuar y cumplir el procedimiento correspondiente para determinar las responsabilidades personales en relación al autor de las conductas de acoso sexual, Señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.</p>	
<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 SÉPTIMO: Garantías constitucionales vulneradas: Que, la demandante ha señalado como garantías constitucionales vulneradas, las consagradas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo.</p> <p>a) Al efecto, el artículo 485 inciso tercero señala que se vulneran estos derechos, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllas respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.</p> <p>Respecto de la garantía Constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas “. El derecho a la integridad física, es el fundamento para que el ser humano pueda detentar responsabilidades y atributos en su calidad de tal, y la integridad psíquica se constituye como un intangible tan o más importante que el anterior, no pudiendo comprenderse desvinculado el uno del otro. Que en relación a la garantía Constitucional del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, “el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”, comprendida la honra como la visión que los demás tienen respecto de la respetabilidad de cada uno de sus miembros, dotada de un contenido ético, social y cultural.</p> <p>b) Que, en efecto, el acoso sexual tiene un contenido pluriofensivo a las normas Constitucionales, pues lesionan no solo el derecho a la intimidad y a la integridad física y psíquica, sino que además lesionan el derecho a la no discriminación, así, conforme a la prueba analizada anteriormente, la denunciada ha obrado en forma desproporcionada y arbitraria afectando estas garantías constitucionales</p>	<p>Luego de un minucioso ejercicio de análisis y valoración de la prueba, la magistrada entrega un considerando exclusivo para explicar y argumentar, de forma clara, cuáles son las garantías constitucionales que el tribunal tiene por vulneradas.</p> <p>Así, la sentenciadora explica el contenido pluriofensivo del acoso sexual, el cual lesiona el derecho a la no discriminación, refiriéndose expresamente la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la sociedad actual.</p> <p>Con ello, incorpora elementos que, si bien no eran parte de las alegaciones de la denunciante, tiene un sentido pedagógico, orientado a la búsqueda de visibilizar las situaciones de desigualdad y discriminación subyacentes en autos.</p>

	<p>fundamentales por excelencia, <u>pues valiéndose únicamente de la potestad patronal y la condición de mujer de la trabajadora, el empleador lesiono de manera gradual, constante y solapada su intimidad, libertad sexual que importa precisamente determinar con quien y en que momento se desarrolla la sexualidad, y psíquis, al trasgredir de manera grave y evidente los límites propios de una relación laboral, profiriendo dichos y realizando actos que al comprometer la dignidad de la afectada, perturbaron paulatinamente su integridad y honra, mermando su auto concepto, creando inseguridad en su persona y otros perniciosos efectos.</u></p> <p>c)Que, esta judicatura no puede soslayar a propósito de la garantía Constitucional propia de la honra de la persona, y la no discriminación, la mayor exposición que supone para una mujer que realiza una denuncia de esta naturaleza en nuestra sociedad, cuya cultura aun no alcanza a desarrollar un verdadero equilibrio e igualdad entre hombre y mujer, en cuyas raíces descansan una serie de estereotipos y prejuicios que terminan siempre por responsabilizar a la mujer por este tipo de conductas, ya sea atribuyendo una conducta específica de aquella para “propiciar” estos hechos, o refiriendo una “ganancia secundaria” con esta denuncia, o simplemente estimando “un grado de desequilibrio personal”, o de “exageración o sobresalto” pues esas mismas conductas “podrían ser toleradas por otros”. <u>Todas estas hipótesis desconocen, que bajo ningún respecto, puede permitirse que otra persona transgreda o rebase, sin el consentimiento del otro su sexualidad en su sentido más amplio, ni con la más mínima conducta, por el solo y mero hecho de ser la afectada mujer y el acosador su empleador.</u></p>	
<p>Dictar medidas de reparación integral</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): II.- Que, como medida reparatoria se dispone:</p> <p>a) Una indemnización por el daño moral experimentado el que se regula en la suma de \$20.000.000.-; b) Que, firme y ejecutoriada esta sentencia y a más tardar dentro de séptimo día, la demanda deberá comunicar a cada uno de los miembros de la DENUNCIADO, por algún medio que asegure su real conocimiento (por carta individual, correo electrónico institucional u otro medio análogo) la circunstancia de haber sido acogida la denuncia de acoso sexual por la trabajadora</p>	<p>La magistrada dicta un abanico de medidas reparatorias, destacando la cuantía de indemnización por daño moral (\$20.000.000). Asimismo, incorpora medidas orientadas a la no repetición de los actos vulneratorios denunciados, tanto respecto de la trabajadora denunciante como de los y las trabajadoras</p>

	<p>TRABAJADORA DENUNCIANTE, y los procedimientos existentes al interior de la empresa a efectos de denunciar una conducta de acoso sexual, debiendo no solo limitarse a reproducir el contenido del reglamento interno de orden higiene y seguridad, sino que además explicitando los nombres de las personas titulares y subrogantes encargadas al interior de dicha DENUNCIADO de recibir la denuncia, asumiendo el compromiso que aquella denuncia no puede importar para el denunciante represalia alguna.; c) Que, la denunciada deberá arbitrar de manera inmediata a la reincorporación de la trabajadora, un cambio permanente hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, cuidando especialmente que se trate de un área donde no vuelva a tener contacto directo con el señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, y sin que este cambio importe un menoscabo a su persona. d) Que, la denunciada deberá, en base al Reglamento Interno de la Empresa, título XIV, artículo 60 y siguientes, efectuar y cumplir el procedimiento correspondiente para determinar las responsabilidades personales en relación al autor de las conductas de acoso sexual, Señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.</p>	<p>en general al interior de la empresa, como lo es la publicidad del procedimiento interno al interior de la empresa para denunciar conductas de acoso sexual, el cambio de la trabajadora a un área en donde no vuelva a tener contacto con el acosador y efectuar procedimiento interno en la materia a efectos de determinar las responsabilidades del autor de acoso al interior de la empresa. Asimismo, como medida de satisfacción, la magistrada incorpora la obligación de la empresa respecto a dar a conocer el resultado de la denuncia de acoso sexual de la trabajadora al interior de la empresa.</p>
--	---	---