

		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-1130-2018			Fecha: 29 de marzo de 2019	
Tribunal: 1º 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: Fanny Josefina Gutiérrez Muñoz				
<p>Considerando relevante: CONSIDERANDO DÉCIMO: Que en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato, según se referido en los considerandos anteriores, habiendo faltado la demandada a su deber de garantizar un estándar mínimo para asegurar un trato digno entre sus empleados, y especialmente en favor de la actora, en quien confluyen su género, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico, y falta de manejo en el idioma español, todas inter seccionales que la convierten en una trabajadora especialmente vulnerable, provocando un nivel de afectación que la llevó a dejar de asistir a sus labores, en su favor, que permita la cobertura de un tratamiento psicológico particular, puede estimarse que este es el daño que puede resarcirse forma económica, por no haberse gritado con otro medio.</p>				
Tema/s tratados en el caso: Tutela de derechos fundamentales, acoso laboral, discriminación interseccional				
<p>Resumen del caso: Trabajadora haitiana interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral en contra de su ex empleadora, para quien desempeñaba funciones de ayudante de cocina y garzona, en base a situaciones de acoso laboral vividas durante la relación laboral y con ocasión del despido, reclamando vulneración de artículo 19 N 1 de la Constitución Política de la República en relación al artículo 2 del Código del Trabajo, daño moral, e indemnizaciones relativas al término de la relación laboral.</p> <p>La empresa denunciada contesta la demanda negando los hechos constitutivos de acoso y solicitando el rechazo de la misma.</p> <p>La sentencia acoge acción de tutela de derechos fundamentales interpuesta, con ocasión del despido, condenando al pago de 11 remuneraciones por concepto de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, y demás indemnizaciones y prestaciones demandadas por la trabajadora, incluyendo daño moral.</p>				
<p>CRITERIO (Lineamientos a analizar que sirven de apoyo para elaborar la sentencia con perspectiva de género)</p>	<p>SENTENCIA (Transcripción de extractos de los considerandos de la sentencia que identifican los criterios)- (O consideraciones al caso)</p>	<p>ANÁLISIS PEDAGÓGICO (Comentario o análisis sobre el hallazgo o el vacío relativo al criterio)</p>		
PASO I: Identificación del caso				
<p>Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos.</p>	<p>CONSIDERANDO SÉPTIMO : Que en la especie hay prueba suficiente para determinar que en el desarrollo de la relación laboral de la actora y la demandada, aquella fue objeto de malos tratos, palabras groseras, un trato sexual</p>	<p>La magistrada interpreta de manera minuciosa el entorno social en el cual transcurren los hechos, identificándose como un ambiente en donde se encuentran presentes situaciones de desigualdad y</p>		

	<p>izado y totalmente inadecuado por parte del señor COCINERO, quien actuaba como su superior jerárquico para efectos de la organización de la cocina iría donde aquélla se desempeñaba como Garzón. La prueba testimonial aportada por ambas partes da cuenta de una relación entre la actora el señor Villalobos caracterizada por tratos de una extrema “confianza”, como la describen los testigos, la que fue advertida en reiteradas oportunidades tanto por don ENCARGADO DE COCINA, por la señora DENUNCIADA por doña CAJERA, quienes le representaron a don COCINERO la forma inadecuada en que se relacionaba con la actora. La dinámica entre ambos torno de incómoda para todo el equipo de trabajo , a insostenible para la demandante, mutando de diálogos de bromas a comentarios y trato físico sexual izados. Cabe preguntarse si DENUNCIANTE tuvo la oportunidad de detener la conducta de don COCINERO. ¿Era su responsabilidad que don COCINERO cesara en las bromas? ¿Podía la actora tener confianza en manifestar su incomodidad y desagrado en el trato si la propia demandante califica su conducta como de “poco señorita”? En este contexto, doña DENUNCIANTE no tenía un espacio para ser contenida y apoyada y de a poco, como es esperable, se sintió hostigada y discriminada. Considerando la perspectiva de género, si el actor hubiese sido varón, y la cocinera a cargo una mujer ¿era esperable una conducta distinta? La respuesta probablemente sea negativa, después de un tiempo en una dinámica como la que se describe ir al lugar de trabajo podría resultar un verdadero calvario, la trabajadora depende esta fuente de ingreso, por lo que soporta durante un tiempo esta “situación de confianza”, hasta que pasados los reiterados llamados de atención por parte de quienes componen el equipo de trabajo, incluida la empleadora, tales conductas no cesan, quedando en este escenario la actora desamparada. durante</p>	<p>violencia. Asimismo, identifica las condiciones de vulnerabilidad y de discriminación sufridas por la trabajadora denunciante, lo cual permite situar los hechos denunciados en un contexto específico.</p>
--	--	--

	<p>la declaración de los testigos, fue posible advertir que una vez que don COCINERO fue reprendido, su actitud hacia la actora fue hostil, por lo que el ambiente laboral se transformó en un calvario para la señorita DENUNCIANTE. las medidas tomadas por doña DENUNCIADA no sólo no fueron suficientes, sino que lograron el efecto contrario al buscado, es decir don COCINERO se sintió ofendido, y volcó su descontento contra la actora. Tal actitud fue advertida en la audiencia de juicio, ya que el testigo, mientras declaraba, se sentía atacado por la abogada de la demandante mientras era preguntado y por esta jueza, mientras les y le daba las indicaciones para que contestara lo que se le estaba preguntando, dando cuenta de la verosimilitud de las actitudes que se le imputan. en cuanto al trato denigratorio y discriminatorio atribuido a la demandada, no permite entender como atenuante el hecho de que sean todos extranjeros. La demandada juega a la “ teoría del empate”, intentando minimizar el amparo a las conductas inadecuadas y machistas de don COCINERO señalando que era la actora quien participaba de este tipo de “ juegos “, como si ambos pudieran estar en igualdad de condiciones. El hecho que don COCINERO se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen responsabilidad a doña DENUNCIANTE en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don COCINERO diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila . De este modo, la demandada, no habiendo dado efectiva protección a la indemnidad síquica de la actora por hechos producidos por uno de sus empleados en el contexto de la</p>	
--	--	--

	<p>relación laboral, y no habiendo desplegado todas las acciones a su haber a fin de resguardar su indemnidad, se vulneró la protección efectiva de las garantías invocadas por la actora, agravado por el hecho de que, al serle requerida su ayuda, envió a la actora su casa, para después despedirla por no asistir a sus labores.</p>	
<p>Identificar las partes o sujetos procesales, desde las “categorías sospechosas”.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO: Que en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato, según se referido en los considerandos anteriores, habiendo faltado la demandada a su deber de garantizar un estándar mínimo para asegurar un trato digno entre sus empleados, y especialmente en favor de la actora, en quien confluyen su género, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico, y falta de manejo en el idioma español, todas inter seccionales que la convierten en una trabajadora especialmente vulnerable, provocando un nivel de afectación que la llevó a dejar de asistir a sus labores, en su favor, que permita la cobertura de un tratamiento psicológico particular, puede estimarse que este es el daño que puede resarcirse forma económica, por no haberse gritado con otro medio probatorios la cuantía del perjuicio invocado.</p>	<p>Se observa que la magistrada identifica correctamente las múltiples categorías sospechosas que concurren en de discriminación y vulnerabilidad presentes en la trabajadora denunciante: mujer, haitiana, migrante, pobre, lengua, color de piel negra, nivel socioeconómico y falta de manejo del idioma español.</p>
<p>Identificar los derechos reclamados o vulnerados.</p>	<p>CONSIDERANDO SEXTO (EXTRACTO): Que en cuanto a la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, se alega que la demandada ha vulnerado los derechos de la trabajadora establecidos en el Art. 19 Nº 1 de la Constitución, incurriendo en una infracción al Art. 2 del Código del Trabajo al haber tolerado, bajo su conocimiento, durante el curso de la relación laboral actos de acoso laboral, efectuados por el cocinero don COCINERO. A juicio de esta sentenciadora existen indicios claros y contundentes de que se produjo la vulneración que se alega de los derechos fundamentales de la trabajadora de los derechos constitucionalmente asegurados, como la integridad física y</p>	<p>La magistrada refiere expresamente a cuáles son los derechos cuya vulneración se reclama por la denunciante.</p>

	psíquica que, elementos de la persona que el derecho considera especialmente valiosos e importantes, al punto de establecerlos como fundamentales	
Revisar la necesidad de disponer o no, de medidas de protección.	No aplica.	No aplica.

PASO II: Análisis y desarrollo del caso		
Actuar con observancia de la debida diligencia judicial para garantizar el acceso a la justicia.	CONSIDERANDO DÉCIMO: Que en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato, según se referido en los considerandos anteriores, habiendo faltado la demandada a su deber de garantizar un estándar mínimo para asegurar un trato digno entre sus empleados, y especialmente en favor de la actora, en quien confluyen su género, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico, y falta de manejo en el idioma español, todas interseccionales que la convierten en una trabajadora especialmente vulnerable, provocando un nivel de afectación que la llevó a dejar de asistir a sus labores, en su favor, que permita la cobertura de un tratamiento psicológico particular, puede estimarse que este es el daño que puede resarcirse forma económica, por no haberse gritado con otro medio	Se observa debida diligencia judicial en lo que respecta a la decisión sancionatoria de autos, incorporando la magistrada perspectiva de género en su argumentación, lo cual implicó visibilizar las relaciones de desigualdad y discriminación subyacentes en autos. Asimismo, destaca la incorporación de la interseccionalidad como herramienta de análisis, todo lo cual permitió conducir a la magistrada a una decisión que garantizó el acceso a la justicia de la trabajadora, adoptando medidas que de forma efectiva sancionan el actuar ilegal de la empresa en cuanto a los hechos vulneratorios que vivió la trabajadora.
Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio.	CONSIDERANDO SÉPTIMO (EXTRACTO): Que en la especie hay prueba suficiente para determinar que en el desarrollo de la relación laboral de la actora y la demandada, aquella fue objeto de malos tratos, palabras groseras, un trato sexualizado y totalmente inadecuado por parte del señor COCINERO , quien actuaba como su superior jerárquico para efectos de la	La magistrada refiere de forma clara a la relación asimétrica de poder existente entre trabajadora denunciante y cocinero acosador, identificando a este último como un superior jerárquico de la actora.

	<p>organización de la cocina iría donde aquélla se desempeñaba como Garzón.</p> <p>(...)</p> <p>La demandada juega a la “ teoría del empate”, intentando minimizar el amparo a las conductas inadecuadas y machistas de don COCINERO señalando que era la actora quien participaba de este tipo de “ juegos “, como si ambos pudieran estar en igualdad de condiciones. El hecho que don COCINERO se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen responsabilidad a doña DENUNCIANTE en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don COCINERO diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila .</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): El hecho que don COCINERO se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen responsabilidad a doña DENUNCIANTE en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don COCINERO diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila . De este modo, la demandada, no habiendo dado efectiva protección a la indemnidad síquica de la actora por hechos producidos por uno de sus empleados en el contexto de la relación laboral, y no habiendo desplegado todas las acciones a su haber a fin de resguardar su indemnidad, se vulneró la protección efectiva de las garantías invocadas por la actora, agravado por el hecho de que, al serle requerida su ayuda, envió a la actora su casa, para después despedirla por no asistir a sus labores.</p>	<p>Se observa que, si bien la magistrada no refiere expresamente a ello, el análisis desarrollado en el considerando citado refiere entre líneas a roles, estereotipos, prejuicios, que en su conjunto, responsabilizan a la mujer por las conductas de acoso de los cuales es precisamente víctima.</p>

<p>Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso.</p>	<p>CONSIDERANDO SÉPTIMO: Que en la especie hay prueba suficiente para determinar que en el desarrollo de la relación laboral de la actora y la demandada, aquella fue objeto de malos tratos, palabras groseras, un trato sexualizado y totalmente inadecuado por parte del señor COCINERO, quien actuaba como su superior jerárquico para efectos de la organización de la cocina iría donde aquélla se desempeñaba como Garzón. La prueba testimonial aportada por ambas partes da cuenta de una relación entre la actora el señor Villalobos caracterizada por tratos de una extrema “confianza”, como la describen los testigos, la que fue advertida en reiteradas oportunidades tanto por don ENCARGADO DE COCINA, por la señora DENUNCIADA por doña CAJERA, quienes le representaron a don COCINERO la forma inadecuada en que se relacionaba con la actora. La dinámica entre ambos torno de incómoda para todo el equipo de trabajo , a insostenible para la demandante, mutando de diálogos de bromas a comentarios y trato físico sexualizados. Cabe preguntarse si DENUNCIANTE tuvo la oportunidad de detener la conducta de don COCINERO.</p>	<p>Es posible observar manifestaciones sexistas en las actitudes del cocinero, quien realizaba comenarios sexualizados hacia la trabajadora.</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 DÉCIMO: Que en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento de contrato, según se referido en los considerandos anteriores, habiendo faltado la demandada a su deber de garantizar un estándar mínimo para asegurar un trato digno entre sus empleados, y especialmente en favor de la actora, en quien confluyen su género, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico, y falta de manejo en el idioma español, todas inter seccionales que la convierten en una trabajadora especialmente vulnerable, provocando un nivel de afectación que la llevó a dejar de asistir a sus labores, en su favor, que permita la cobertura de un tratamiento psicológico particular, puede estimarse que este es el daño que puede resarcirse forma económica, por no haberse gritado con otro medio probatorios la cuantía del perjuicio invocado.</p>	<p>La magistrada refiere explícitamente al elemento de interseccionalidad, a fin de dar cuenta de las diferentes categorías de discriminación y vulnerabilidad presentes en la trabajadora denunciante. Estas son el hecho de ser mujer, su nacionalidad haitiana, su color de piel, su nivel de pobreza y su falta de dominio del idioma castellano.</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</p>	<p>CONSIDERANDO SÉPTIMO : Que en la especie hay prueba suficiente para determinar que en el desarrollo de la relación laboral de la actora y la demandada, aquella fue objeto de malos tratos, palabras groseras, un trato sexualizado y totalmente inadecuado por parte del señor COCINERO, quien actuaba como su</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.</p>

<p>veces no se logra la prueba directa.</p>	<p>superior jerárquico para efectos de la organización de la cocina iría donde aquella se desempeñaba como Garzón. La prueba testimonial aportada por ambas partes da cuenta de una relación entre la actora el señor Villalobos caracterizada por tratos de una extrema “confianza”, como la describen los testigos, la que fue advertida en reiteradas oportunidades tanto por don ENCARGADO DE COCINA, por la señora DENUNCIADA por doña CAJERA, quienes le representaron a don COCINERO la forma inadecuada en que se relacionaba con la actora. La dinámica entre ambos torno de incómoda para todo el equipo de trabajo , a insostenible para la demandante, mutando de diálogos de bromas a comentarios y trato físico sexual izados. Cabe preguntarse si DENUNCIANTE tuvo la oportunidad de detener la conducta de don COCINERO. ¿Era su responsabilidad que don COCINERO cesara en las bromas? ¿Podía la actora tener confianza en manifestar su incomodidad y desagrado en el trato si la propia demandante califica su conducta como de “poco señorita”? En este contexto, doña DENUNCIANTE no tenía un espacio para ser contenida y apoyada y de a poco, como es esperable, se sintió hostigada y discriminada. Considerando la perspectiva de género, si el actor hubiese sido varón, y la cocinera a cargo una mujer ¿era esperable una conducta distinta? La respuesta probablemente sea negativa, después de un tiempo en una dinámica como la que se describe ir al lugar de trabajo podría resultar un verdadero calvario, la trabajadora depende esta fuente de ingreso, por lo que soporta durante un tiempo esta “situación de confianza”, hasta que pasados los reiterados llamados de atención por parte de quienes componen el equipo de trabajo, incluida la empleadora, tales conductas no cesan, quedando en este escenario la actora desamparada. durante la declaración de los testigos, fue posible advertir que una vez que don COCINERO fue reprendido, su actitud hacia la actora fue hostil, por lo que el ambiente laboral se transformó en un calvario para la señorita DENUNCIANTE. las medidas tomadas por doña DENUNCIADA no sólo no fueron suficientes, sino que lograron el efecto contrario al buscado, es decir don COCINERO se sintió ofendido, y volcó su descontento contra la actora. Tal actitud fue advertida en la audiencia de juicio, ya que el testigo, mientras declaraba, se sentía atacado por la abogada de la demandante mientras era preguntado y por esta jueza, mientras les y le daba las indicaciones para que contestara lo que se le estaba preguntando,</p>	<p>Destaca en la revisión de pruebas la relevancia central que se le da a la inmediatez, identificando en los relatos de los testigos manifestaciones de estereotipos y prejuicios asociados al género y atendiendo a la corporalidad del trabajador acosador.</p>
---	---	--

	<p>dando cuenta de la verosimilitud de las actitudes que se le imputan. en cuanto al trato denigratorio y discriminatorio atribuido a la demandada, no permite entender como atenuante el hecho de que sean todos extranjeros. La demandada juega a la “ teoría del empate”, intentando minimizar el amparo a las conductas inadecuadas y machistas de don COCINERO señalando que era la actora quien participaba de este tipo de “ juegos “, como si ambos pudieran estar en igualdad de condiciones. El hecho que don COCINERO se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen responsabilidad a doña DENUNCIANTE en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don COCINERO diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila . De este modo, la demandada, no habiendo dado efectiva protección a la indemnidad síquica de la actora por hechos producidos por uno de sus empleados en el contexto de la relación laboral, y no habiendo desplegado todas las acciones a su haber a fin de resguardar su indemnidad, se vulneró la protección efectiva de las garantías invocadas por la actora, agravado por el hecho de que, al serle requerida su ayuda, envió a la actora su casa, para después despedirla por no asistir a sus labores.</p> <p>CONSIDERANDO NOVENO: Por lo razonado, y estimándose suficientemente probada la existencia de la vulneración a las garantías fundamentales de la actora, por la falta adecuada de protección de su indemnidad síquica en el desarrollo de su desempeño laboral, y que finalmente fue la causa de su despido, será acogida la acción de tutela.</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 SEXTO (EXTRACTO): Que en cuanto a la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, se alega que la demandada ha vulnerado los derechos de la trabajadora establecidos en el Art. 19 N° 1 de la Constitución, incurriendo en una infracción al Art. 2 del Código del Trabajo al haber tolerado, bajo su conocimiento, durante el curso de la relación

Se observa una incorporación de normas nacionales relacionadas a los derechos cuya vulneración ha sido reclamada en autos, tanto del Código del Trabajo como de la Constitución Política de la República. Ahora bien, se

	<p>laboral actos de acoso laboral, efectuados por el cocinero don COCINERO. A juicio de esta sentenciadora existen indicios claros y contundentes de que se produjo la vulneración que se alega de los derechos fundamentales de la trabajadora de los derechos constitucionalmente asegurados, como la integridad física y psíquica que, elementos de la persona que el derecho considera especialmente valiosos e importantes, al punto de establecerlos como fundamentales, en el sentido de que su respeto resulta consustancial al concepto de persona, siendo su vulneración especialmente grave, imperativo jurídico deben recoger a las situaciones jurídicas particulares, efectivizando y desarrollando el contenido esencial de los derechos, de modo que las normas que rigen la relaciones laborales, deben recoger la protección de los derechos fundamentales, y permitir y amparar su desarrollo dentro de la relación de trabajo, por tanto, cada vez que se incumple una norma laboral o se deja de cumplir una obligación laboral, puede dicha situación ser reconducida argumentativamente a la Constitución y las garantías contenidas en el artículo 19, permitiendo determinar que el contexto laboral se ha sobrepasado el límite normal, habiéndose ejercicio de las atribuciones que se entregan al empleador de manera arbitraria, al punto que las consecuencias para el trabajador escapan a lo permisible. Este examen es de grado y de contexto, debiendo hacerse una ponderación de los diversos elementos, para lo cual es necesario que el trabajador en su acción entregue los elementos de hecho que permitan argumentar que no se trata en la especie de solo un incumplimiento legal, sino que además dichos incumplimientos están rodeados de tales características que vulneran el contenido de la Constitución de forma directa, siendo insuficientes los remedios que el Código del Trabajo establece para el resguardo de sus normas.</p>	<p>observa una carencia de revisión y aplicación de instrumentos internacionales de derechos humanos en la materia, lo cual podría haber permitido una fundamentación más robusta en cuanto al tratamiento de los derechos vulnerados y la incorporación de perspectiva de género.</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.</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>No aplica.</p>	<p>Si bien la magistrada incorpora elementos de análisis correctos en lo que respecta a aplicar perspectiva de género en el caso de autos, como lo es la mención y visibilización de la interseccionalidad, se observa carencia de referencias doctrinarias o jurisprudenciales en la materia Su incorporación hubiera permitido reforzar el planteamiento del tribunal. I</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 SÉPTIMO : Que en la especie hay prueba suficiente para determinar que en el desarrollo de la relación laboral de la actora y la demandada, aquella fue objeto de malos tratos, palabras groseras, un trato sexual izado y totalmente inadecuado por parte del señor COCINERO, quien actuaba como su superior jerárquico para efectos de la organización de la cocina iría donde aquélla se desempeñaba como Garzón. La prueba testimonial aportada por ambas partes da cuenta de una relación entre la actora el señor Villalobos caracterizada por tratos de una extrema “confianza”, como la describen los testigos, la que fue advertida en reiteradas oportunidades tanto por don ENCARGADO DE COCINA, por la señora DENUNCIADA por doña CAJERA, quienes le representaron a don COCINERO la forma inadecuada en que se relacionaba con la actora. La dinámica entre ambos torno de incómoda para todo el equipo de trabajo , a insostenible para la demandante, mutando de diálogos de bromas a comentarios y trato físico sexual izados. Cabe preguntarse si DENUNCIANTE tuvo la oportunidad de detener la conducta de don COCINERO. ¿Era su responsabilidad que don COCINERO cesara en las bromas? ¿Podía la actora tener confianza en manifestar su incomodidad y desagrado en el trato si la propia demandante</p>	<p>Se observa en el fallo un interés de la sentenciadora en cuanto a visibilizar las estructuras de poder subyacentes en el caso de autos, y la particularidad situación de vulnerabilidad en la que se sitúa la víctima. Asimismo, la sentencia ordena el pago de las indemnizaciones máximas que otorga la ley para un procedimiento de esta naturaleza (11 remuneraciones), lo cual muestra un interés por mitigar lo máximo posible el daño generado en la trabajadora. Ahora bien, se observa que la sentencia posee varios errores gramaticales y ortográficos que impiden al lector entender partes centrales del fallo, como lo son las transcripciones de las declaraciones de testigos.</p>

	<p>califica su conducta como de “poco señorita”? En este contexto, doña DENUNCIANTE no tenía un espacio para ser contenida y apoyada y de a poco, como es esperable, se sintió hostigada y discriminada. Considerando la perspectiva de género, si el actor hubiese sido varón, y la cocinera a cargo una mujer ¿era esperable una conducta distinta? La respuesta probablemente sea negativa, después de un tiempo en una dinámica como la que se describe ir al lugar de trabajo podría resultar un verdadero calvario, la trabajadora depende esta fuente de ingreso, por lo que soporta durante un tiempo esta “situación de confianza”, hasta que pasados los reiterados llamados de atención por parte de quienes componen el equipo de trabajo, incluida la empleadora, tales conductas no cesan, quedando en este escenario la actora desamparada. durante la declaración de los testigos, fue posible advertir que una vez que don COCINERO fue reprendido, su actitud hacia la actora fue hostil, por lo que el ambiente laboral se transformó en un calvario para la señorita DENUNCIANTE. las medidas tomadas por doña DENUNCIADA no sólo no fueron suficientes, sino que lograron el efecto contrario al buscado, es decir don COCINERO se sintió ofendido, y volcó su descontento contra la actora. Tal actitud fue advertida en la audiencia de juicio, ya que el testigo, mientras declaraba, se sentía atacado por la abogada de la demandante mientras era preguntado y por esta jueza, mientras les y le daba las indicaciones para que contestara lo que se le estaba preguntando, dando cuenta de la verosimilitud de las actitudes que se le imputan. en cuanto al trato denigratoria y discriminatorio atribuido a la demandada, no permite entender como atenuante el hecho de que sean todos extranjeros. La demandada juega a la “ teoría del empate”, intentando minimizar el amparo a las conductas inadecuadas y machistas de don COCINERO señalando que era la actora quien participaba de este tipo de “ juegos “, como si ambos pudieran estar en igualdad de condiciones. El hecho que don COCINERO se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen</p>	
--	---	--

	<p>responsabilidad a doña DENUNCIANTE en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don COCINERO diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila . De este modo, la demandada, no habiendo dado efectiva protección a la indemnidad síquica de la actora por hechos producidos por uno de sus empleados en el contexto de la relación laboral, y no habiendo desplegado todas las acciones a su haber a fin de resguardar su indemnidad, se vulneró la protección efectiva de las garantías invocadas por la actora, agravado por el hecho de que, al serle requerida su ayuda, envió a la actora su casa, para después despedirla por no asistir a sus labores.</p> <p>CONSIDERANDO NOVENO: Por lo razonado, y estimándose suficientemente probada la existencia de la vulneración a las garantías fundamentales de la actora, por la falta adecuada de protección de su indemnidad síquica en el desarrollo de su desempeño laboral, y que finalmente fue la causa de su despido, será acogida la acción de tutela.</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 (EXTRACTO): El hecho que don COCINERO se sintiera impune, e incluso justificado en su actuar, corresponde a la naturalización de patrones conductuales de género, que resultan ofensivos y denigratorios, y que son avalados además por las mismas mujeres que comparten el entorno, quienes atribuyen responsabilidad a doña DENUNCIANTE en permitir y favorecer tales conductas, participando de este modo la demandada al permitir el actuar de don COCINERO diciéndole, como consta de su declaración, a la actora que si no puede trabajar con el, mejor se vaya y que trabaje tranquila . De este modo, la demandada, no habiendo dado efectiva protección a la indemnidad síquica de la actora por hechos producidos por uno de sus empleados en el contexto de la relación laboral, y no habiendo desplegado todas las acciones a su haber a fin de resguardar su indemnidad, se vulneró la protección efectiva de las garantías invocadas por la actora, agravado por el hecho de que, al serle requerida su ayuda, envió a la actora su casa, para después despedirla por no asistir a sus labores.</p> <p>CONSIDERANDO DÉCIMO: Que en cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por incumplimiento</p>	<p>La sentencia contiene considerandos que aportan al entendimiento de las situaciones de discriminación y violencia subyacentes en autos, los cuales poseen un importante rol pedagógico. Ahora bien, estos no son acompañados con mención y análisis de estándares internacionales, doctrinales y jurisprudenciales en la materia, lo cual hubiera sido una gran oportunidad para complementar de forma más rigurosa la sentencia. Junto a lo anterior, las faltas de redacción y ortografías presentes en la sentencia entorpecen el rol pedagógico de la misma.</p>

	<p>de contrato, según se referido en los considerandos anteriores, habiendo faltado la demandada a su deber de garantizar un estándar mínimo para asegurar un trato digno entre sus empleados, y especialmente en favor de la actora, en quien confluyen su género, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico, y falta de manejo en el idioma español, todas inter seccionales que la convierten en una trabajadora especialmente vulnerable, provocando un nivel de afectación que la llevó a dejar de asistir a sus labores, en su favor, que permita la cobertura de un tratamiento psicológico particular, puede estimarse que este es el daño que puede resarcirse forma económica, por no haberse gritado con otro medio probatorios la cuantía del perjuicio invocado.</p>	
<p>Dictar medidas de reparación integral</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): III. Que conforme lo resuelto en el punto III. Se declara que la demandada deberá indemnizar a la demandante conforme lo dispone el artículo 489 inc. 3° del Código del Trabajo, en los mismos términos solicitados por la demandante en su libelo, esto es: 1.- La suma de \$ 3.000.000.- (tres millones de pesos) por indemnización del artículo 498 inciso 3° del Código del Trabajo. 2.- La suma de \$ 690.000. por concepto de indemnización por años de servicios, más recargo de \$207.000.3.- La suma de \$345.000. por indemnización del artículo 162 del Código del Trabajo. 4.- La suma de \$3.000.000.- por daño moral.5.- La suma de \$172.500.- por remuneraciones del mes de abril de 2018.-6.- La suma de \$262.500.- por feriado legal y \$35.250 por feriado proporcional.7. La suma de \$883.200.- por concepto de horas extraordinarias durante los últimos 6 meses.-</p>	<p>La jueza acoge como medida reparatoria la indemnización del daño moral, por un monto de \$3.000.000. Junto a ello, y si bien desde una perspectiva más bien sancionatoria, da lugar a la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, en su monto máximo, esto es, 11 remuneraciones mensuales. 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 e intolerables que estos actos se han tornado para el ordenamiento nacional.</p>