

 <p>SECRETARÍA TÉCNICA IGUALDAD DE GÉNERO NO DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Matriz de Análisis</p>	<p>Matriz para la aplicación del derecho a la igualdad y el principio de no discriminación</p>
<p>INFORMACIÓN GENERAL</p>		
<p>Número de Rol/Caso: T-15-2021</p>	<p>Fecha: 28 de julio de 2021</p>	
<p>Tribunal: Juzgado de Letras del Trabajo Los Ángeles</p>		
<p>Partes intervinientes: Denunciante / Denunciado</p>		
<p>Materia: Laboral</p>		
<p>Tipo de proceso: Procedimiento de Tutela Laboral</p>	<p>Clase de decisión: Sentencia condenatoria</p>	
<p>Autoridad que toma la decisión: Claudio Álvarez Ramírez</p>		
<p>Considerando relevante: VIGÉSIMO QUINTO: Que, respecto del tercer elemento se señala que se debe tratar de un hecho o conducta no deseada. Esta exigencia tiene una clara justificación. El deseo del trabajador/trabajadora erradica la condición de afectación de los derechos fundamentales del acercamiento sexual en el lugar de trabajo. Ello porque, como parece evidente, si hay deseo existe un acercamiento lícito, ejercicio de la libertad y autonomía sexual de los involucrados. (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 15).</p> <p>En este último sentido, el silencio o la pasividad por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual, atendido el contexto de sujeción al poder que enfrentan las víctimas en el puesto de trabajo.</p> <p>Así, se ha precisado que <i>"No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual (...) la extrañeza de la defensa sobre la falta de reacción o denuncia de la víctima tiene una explicación que entronca ya con las dificultades que para un trabajador común en posición subordinada y en necesidad de trabajar le significa reclamar por una situación injusta o un derecho conculcado durante la vigencia del contrato de trabajo, escenario inhibitorio que, en el caso, se refuerza por la posición particular de la víctima como sujeto de violencia de género en el encuadre de dualidad de poderes a que se ha aludido."</i> (2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-309-2018). Resulta evidente que las insinuaciones, invitaciones, comentarios y conductas del demandado no fueron consentidos por la actora más aún le produjeron un incomodidad tal que incluso determinaron que esta guardada secreto de estos hechos, sintiéndose humillada por los mismos por ejemplo como señaló en testimonial su hermano Jonathan le cuenta solo en diciembre de 2019 hechos que venía padeciendo desde el mes de julio del mismo año, de tal forma que su silencio más que aquiescencia se explica por el impacto y afectación que los mismos le produjeron al punto de inmovilizarla, generando miedo y temor incluso a asistir al trabajo como lo indica informe pericial lo que denota que estos hechos nunca fueron consentidos, sino rechazados por la demandante que incluso determinaron que decidiera autodespedirse.</p>		
<p>Tema/s tratados en el caso: Tutela de derechos fundamentales, acoso sexual, acoso laboral</p>		
<p>Resumen del caso: Mujer estudiante de enfermería interpone denuncia en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, específicamente por la vulneración de los artículos 19, Nº 1, inciso 1º, y Nº 4, de la Constitución Política de la República, y artículo 2, inciso 2º, del Código del Trabajo, despido indirecto, y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra de su empleador, para quien se desempeñaba en las funciones de asistente de control y gestión. Todo ello, fundamentado en conductas de acoso sexual y laboral provenientes del representante legal de la empresa.</p>		

La empresa denunciada contesta la demanda negando los hechos constitutivos de acoso y solicitando el rechazo de la misma.

La sentencia acoge acción de tutela de derechos fundamentales interpuesta, declarando que la denunciada vulneró los derechos de integridad física y psíquica y el derecho a la honra de la denunciante, condenando al pago de 9 remuneraciones relativas a indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, daño moral, y demás indemnizaciones y prestaciones relacionadas al término de la relación laboral por despido indirecto.

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

PASO I: Identificación del caso

<p>Analizar el contexto en que se desarrollan los hechos.</p>	<p>DÉCIMO QUINTO: Que, así las cosas la demandante ha aportado una serie de indicios relativos a la vulneraciones alegadas como producto de los actos de acoso sexual y laboral a que alude en su denuncia que como se indicó implicarían vulneración de los artículos 19 N° 1 Y 4 de la Constitución Política de la República, los antecedentes que aporta dicen relación en primer con las circunstancias que rodearon la contratación de la misma, ya que fue abordada por el demandado ofreciéndole trabajo mientras esta desempeñaba labores de promotora en supermercado, luego alude al ambiente laboral en que no solo ella sino que también su compañera de trabajo doña TESTIGO DENUNCIANTE 4 también habría sido objeto de hostigamientos por parte del denunciado GERENTE GENERAL, luego indica que no existió un proceso de selección y fue contratada casi inmediatamente, luego alude a que habrían también existido hostigamientos de carácter sexual y también laboral respecto de ella consistente en insinuaciones, invitaciones, contactos no consentidos e intentos de besarla, invoca también la existencia de daño</p>	<p>El magistrado hace referencia al análisis del contexto en el que se desarrollan los hechos, refiriéndose a aquellos indicios que la parte denunciante habría logrado aportar en autos. Así, destaca la incorporación de las circunstancias de contratación de la actora, quien, desempeñando las funciones de promotora en supermercado fue abordada por el gerente general de la empresa (futuro acosador), para ofrecerle trabajo. Junto a ello, destaca también a modo de contexto que una compañera de trabajo de la denunciante, también señala haber experimentado actos de acoso sexual por parte de la misma jefatura, quien es parte de las testigos de la denunciante.</p> <p>De esta manera el magistrado logra entender un contexto claro del ambiente en el que se desarrollan los hechos, identificando las situación de poder presente, y dando luces de que el lugar de ocurrencia de los hechos pareciese ser un espacio violento para las mujeres.</p>
--	--	---

	<p>psicológico consistente en estrés post traumático producto de los episodios de acoso sexual, la atención de que fue objeto por parte de la Asociación Chilena de seguridad, la declaración de accidente laboral por parte de la Superintendencia de Seguridad Social en relación a los hechos denunciados por la actora, y el daño psicológico sufrido.</p>	
<p>Identificar las partes o sujetos procesales, desde las “categorías sospechosas”.</p>	<p>TRIGÉSIMO QUINTO: Que, teniendo en consideración los derechos conculcados, y las afectaciones que el autodespido le produjo, pues resulta evidente el daño psíquico que pudo sufrir quien producto de la situación de desigualdad que genera una relación laboral que entraña de por sí un desequilibrio entre partes debió soportar ingentes afectaciones a su dignidad, y en especial a su calidad de mujer, produciéndole temor, vergüenza , humillación que incluso determinaron que dado la envergadura de los hechos padecidos, ausencia de testigos y el temor a perder el empleo debió guardar silencio respecto a los hechos vivenciados lo que repercute en su sus sentimiento más íntimos, al ver invadida una aspecto tan personal e íntimo como es la vida sexual íntima , la indemnidad y la autonomía sexual que implica la libertad de cada persona para ejercer su sexualidad con quien cada cual determine y no verse forzado a situaciones incómodas e íntimas por personas a quien no se ha autorizado para invadir dicha esfera. Además debe considerarse que la actora debió perder su fuente de trabajo pues se autodespidió, ya que fue tal en nivel de angustia y afectación padecido debió sacrificar este aspecto tan importante en la vida de cualquier persona adoptando una medida extrema que implicó sacrificar el aspecto económico, ya que el</p>	<p>Se observa que el magistrado identifica la categoría sospechosa presente en autos: trabajadora subordinada mujer.</p>

	<p>cumplimiento del contrato de trabajo suponía una pesada carga que tornó incompatible la conservación de su salud mental con la mantención en un lugar hostil de trabajo. Finalmente con los informes médicos y periciales ya referidos resultó acreditado un daño concreto producto de trastorno y estrés que estos hechos produjeron en su esfera psíquica.</p>	
<p>Identificar los derechos reclamados o vulnerados.</p>	<p>CONSIDERANDO DÉCIMO: Que, en la especie la demandante ha ejercido la acción de autodespido alegando una serie de incumplimientos en que habría incurrido su empleador deviniendo los mismos en vulneración a derechos fundamentales. Así la demandante en su carta de autodespido señala que el empleador incurrió en conductas de acoso sexual consistente en insinuaciones, comentarios inapropiados de índole sexual, preguntas de su vida íntima, acercamientos no deseados, intentar dar besos a la fuerza, apretones, conductas que no fueron deseadas por la trabajadora, además indica que fue objeto de conductas de acoso laboral consistente en encomendarle labores no contempladas en su contrato, sobrecarga de trabajo y doble jefatura lo cual ha incidido que su trabajo se ha desvirtuado hacia funciones por las que no fue contratada. Señala que se ha incurrido en actos que ameritan el término de la relación laboral conforme al artículo 160 N°1 letra b) y f) de Código del Trabajo y sin perjuicio de lo ya señalado señala que también el empleador ha incurrido en una falta a la obligación de seguridad y protección que asiste al empleador respecto de sus trabajadores conforme a artículo 184 del Código del Trabajo.</p> <p>CONSIDERANDO DUODÉCIMO (EXTRACTO): Que, como se indicó la actora ha indicado que con ocasión de los incumplimientos que dieron origen al autodespido constituyen vulneración de garantías constitucionales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica; y el derecho a la honra.</p>	<p>La magistrada refiere expresamente a cuáles son los derechos cuya vulneración se reclama por la denunciante.</p>

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

<p>PASO II: Análisis y desarrollo del caso</p>		
<p>Actuar con observancia de la debida diligencia judicial para garantizar el acceso a la justicia.</p>	<p>TRIGÉSIMO QUINTO: Que, teniendo en consideración los derechos conculcados, y las afectaciones que el autodespido le produjo, pues resulta evidente el daño psíquico que pudo sufrir quien producto de la situación de desigualdad que genera una relación laboral que entraña de por sí un desequilibrio entre partes debió soportar ingentes afectaciones a su dignidad, y en especial a su calidad de mujer, produciéndole temor, vergüenza, humillación que incluso determinaron que dado la envergadura de los hechos padecidos, ausencia de testigos y el temor a perder el empleo debió guardar silencio respecto a los hechos vivenciados lo que repercute en su sus sentimiento más íntimos, al ver invadida una aspecto tan personal e íntimo como es la vida sexual íntima, la indemnidad y la autonomía sexual que implica la libertad de cada persona para ejercer su sexualidad con quien cada cual determine y no verse forzado a situaciones incómodas e íntimas por personas a quien no se ha autorizado para invadir dicha esfera. Además debe considerarse que la actora debió perder su fuente de trabajo pues se autodespidió, ya que fue tal en nivel de angustia y afectación padecido debió sacrificar este aspecto tan importante en la vida de cualquier persona adoptando una medida extrema que implicó sacrificar el aspecto económico, ya que el cumplimiento del contrato de trabajo suponía una pesada carga que tornó incompatible la conservación de su salud mental con la mantención en un lugar hostil de trabajo. Finalmente con los informes médicos y periciales ya referidos resultó acreditado un daño concreto producto de trastorno y estrés que estos hechos produjeron en su esfera psíquica.</p>	<p>Se observa debida diligencia judicial en lo que respecta a la decisión sancionatoria de autos, incorporando el magistrado un análisis minucioso, que permitió visibilizar las relaciones de desigualdad subyacentes en autos, dictando una sentencia que garantiza el acceso a la justicia de la trabajadora y sanciona efectivamente los actos de violencia que la misma experimentó en su lugar de trabajo.</p> <p>Ahora bien, se observa que el tribunal, aun cuando incorpora argumentación proveniente de Informe en Derecho elaborado por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, no refiere expresamente en ningún momento a las estructuras de poder presentes en estos autos a raíz del sistema sexo género.</p>

<p>Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio.</p>	<p>VIGÉSIMO CUARTO: Que respecto del segundo elemento dice relación con que los sujetos activos de acoso pueden ser tanto el empleador como compañeros de trabajo, aspecto sobre el que hay consenso tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional. En esa misma dirección, se ha señalado que <i>“el acoso sexual, puede clasificarse, atendiendo al sujeto activo de las conductas en acoso sexual vertical, aquel cometido por el empleador o superior en el puesto de trabajo, en contra de un trabajador respecto del cual existe una relación de subordinación o dependencia y el acoso sexual horizontal, que es aquel que se da entre compañeros de trabajo o colegas que realizan la misma función o se encuentran el mismo orden jerárquico dentro de la organización”</i> (Primer Juzgado de Letras de Valparaiso, Rit O-17-2018). Claramente en la especie estamos en presencia de un acoso laboral vertical pues es ejercido directamente por el empleador respecto de su dependiente, en la especie la demandante de autos.</p> <p>VIGÉSIMO QUINTO: Que, respecto del tercer elemento se señala que se debe tratar de un hecho o conducta no deseada. Esta exigencia tiene una clara justificación. El deseo del trabajador/trabajadora erradica la condición de afectación de los derechos fundamentales del acercamiento sexual en el lugar de trabajo. Ello porque, como parece evidente, si hay deseo existe un acercamiento lícito, ejercicio de la libertad y autonomía sexual de los involucrados. (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 15).</p> <p>En este último sentido, el silencio o la pasividad por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual, atendido el contexto de sujeción al poder que enfrentan las víctimas en el puesto de trabajo.</p> <p>Así, se ha precisado que <i>“No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual (...) la extrañeza de la defensa sobre la falta de reacción o denuncia de la víctima tiene una explicación que entronca ya con las dificultades que para un trabajador común en posición subordinada y en necesidad de trabajar le significa reclamar por una situación injusta o un derecho conculcado durante la vigencia del contrato de trabajo, escenario inhibitorio que, en el caso, se refuerza por la posición particular de la víctima como sujeto de violencia de género en el encuadre de dualidad de poderes a que se ha aludido.”</i> (2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-309-2018). Resulta evidente que las insinuaciones, invitaciones,</p>	<p>El magistrado refiere de forma clara a la relación asimétrica de poder existente entre la trabajadora denunciante y el perpetrador de los actos de acoso, quien correspondía al representante legal de la empresa.</p>
---	--	---

	<p>comentarios y conductas del demandado no fueron consentidos por la actora más aún le produjeron un incomodidad tal que incluso determinaron que esta guardada secreto de estos hechos, sintiéndose humillada por los mismos por ejemplo como señaló en testimonial su hermano Jonathan le cuenta solo en diciembre de 2019 hechos que venía padeciendo desde el mes de julio del mismo año, de tal forma que su silencio más que aquiescencia se explica por el impacto y afectación que los mismos le produjeron al punto de inmovilizarla, generando miedo y temor incluso a asistir al trabajo como lo indica informe pericial lo que denota que estos hechos nunca fueron consentidos, sino rechazados por la demandante que incluso determinaron que decidiera autodespedirse.</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>VIGÉSIMO OCTAVO: Que, finalmente la prueba rendida por la demandada como se indicó no acreditó ningún hecho que desvirtuara su responsabilidad en los hechos pues el mismo demandado reconoció que sí existían saludos de besos, que contrató a la actora sin tener ningún antecedente laboral de la misma lo que permite presumir que su intención fue que se integrara a su empresa sin consideración a su condición laboral lo que reafirma la intención acosadora del demandado, más aun si este señaló que no contrataba mujeres porque tenían hijos y aquello influía en su ejercicio laboral, dado estos dichos cabe preguntarse entonces si tenía esta percepción de las mujeres trabajadoras porque entonces contrató sin mayor rigurosidad a la demandante, la respuesta precisamente nos permite presumir que fueron consideraciones distintas a las laborales las que determinaron su contratación.</p>	<p>Se observa que el magistrado atiende a las declaraciones realizadas por el gerente general (acosador) de la empresa denunciada, deteniéndose en la afirmación que éste habría realizado respecto a que “no contrataba mujeres porque tenían hijos y aquello influía en el ejercicio laboral”, lo cual reafirmaría para el tribunal la veracidad de la teoría del caso de la denunciante, en torno a que la decisión de contratar a la trabajadora tendría fines más allá de lo laboral.</p> <p>Si bien el sentenciador no es expreso en hablar de estereotipos, prejuicios, mitos o roles en la declaración del gerente general de la empresa, entre líneas es posible apreciar que evidentemente sus dichos fueron claros para el magistrado en cuanto a mostrar la visión del sujeto respecto de las mujeres, la cual se encuentra cargada de estereotipos y roles asignados.</p>
<p>Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso.</p>	<p>No aplica.</p>	<p>No aplica.</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.</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 DÉCIMO NOVENO: Que, en concepto del Tribunal los indicios aportados no ha sido desvirtuados atendido en primer lugar que el propio demandado reconoce el proceso de contratación de la actora lo que a todas luces resulta llamativo ya que lo normal es publicar ya sea en un medio de comunicación al menos informalmente entre conocidos un llamado a concurso o al menos citar a más de una persona para evaluar entre varios postulantes a quien elegir, en la especie parece más bien que el demandado elige a la demandante, por lo demás en un contexto absolutamente alejado del que debía desempeñar sus funciones (supermercado) lo que nos lleva a establecer que el empleador determinó ya su contratación con esa invitación a trabajar efectuada en supermercado Jumbo mientras la actora se desempeñaba como promotora sin que previamente se haya existido una evaluación o entrevista formal o al menos una indagación preliminar acerca de las competencias y conocimientos de las labores que le pretendía encomendar. Además los hechos señalados por la testigo TESTIGO DENUNCIANTE 4 y que por lo demás son similares a los señalados en la demanda de la actora. Tampoco se acreditó que existieran cámaras en la oficina del demandado que fue el lugar en que sucedieron la mayor parte de los hechos, además se debe señalar que cualquier circunstancia de acoso en el trabajo y más aun tratándose del sexual normalmente se verifica en un ambiente privado, en ausencia de testigos presenciales en los cuales finalmente se terminan confrontando las versiones de ambas partes, lo que induce también a descartar las declaraciones testimoniales de la demandada, pues los testigos no pueden dar fe de un hecho negativo (no existencia de acoso sexual). Así el Tribunal dará por establecidos los hechos de la demanda referidos al acoso sexual pues se acreditó que respecto de los mismos hechos fueron apreciados por una testigo presencial, doña TESTIGO DENUNCIANTE 4, además los otros testigos de la demandante conocieron los hechos por los propios dichos de la demandante considerando además que la versión sostenida resulta corroborada por informes médicos de los facultativos Héctor Muñoz Toro y Paulina Bassi, ambos siquiátras que dan cuenta de</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>Destaca la preponderancia que es dada a las declaraciones testimoniales vertidas en juicio, resultando para el magistrado una prueba central la existencia de otra trabajadora mujer, testigo de la denunciante, que habría vivido situaciones de acoso sexual de similares características que las descritas por la denunciante, todo lo cual complementa con prueba documental incorporada en autos.</p>

	<p>trastorno adaptativo y estrés agudo por acoso sexual, lo que es corroborado por informe y declaración pericial ya referida y finalmente por resolución EXENTA N° [REDACTED] de, 23 / 06 / 2020 de Superintendencia de Seguridad Social que establece la naturaleza de enfermedad profesional respecto a las consecuencias sufridas por la trabajadora por estos hechos, más aun si respecto de este último dictamen fue desechada apelación del empleador quedando a firme el mismo como se acredita con documental acompañada que da cuenta del rechazo de la apelación al mismo. Finalmente respecto del otorgamiento de las vacaciones si bien quedó acreditado por contrato de trabajo que no le asistía este derecho a la actora, los testigos de la demandante señalaron que existía un acuerdo previo con el empleador para otorgar unos días a la demandante lo que finalmente no se hizo señalando el demandado conforme a lo declarado por la testigo TESTIGO DENUNCIANTE 4 que quería quedar a solas con ella durante los meses estivales.</p>	
--	---	--

PASO IV: Examen Normativo

<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>DÉCIMO TERCERO: Que, así las cosas el Tribunal deberá pronunciarse respecto de la acción de tutela. Al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”, agregando su inciso segundo “También se aplicará este procedimiento para</p>	<p>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 observa una carencia de revisión y aplicación de instrumentos internacionales de derechos humanos en la materia, lo cual podría haber permitido una fundamentación mayormente robusta en cuanto al tratamiento de los derechos vulnerados y la incorporación de perspectiva de género.</p>
---	---	--

	<p>conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”, prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”.</p> <p>VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, desde el punto de vista de las normas que reconocen y garantizan los derechos constitucionales del trabajador en el espacio laboral, es posible determinar una noción de acoso sexual como “la conducta de carácter sexual, no deseada, que afecta indistintamente el derecho a la integridad física/psíquica, privacidad, honra y no discriminación”. A su turno, desde la noción que el propio Código del Trabajo aporta, se define el acoso sexual como “<i>el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo</i>”(artículo 2 del Código del Trabajo). Así el concepto jurídico amplio de acoso sexual cabe precisar, no solo deriva del material jurídico vigente en el derecho chileno, sino de las reglas de interpretación de las normas de derechos fundamentales, que exigen del juez una lectura y formulación amplia de las mismas, y de las figuras legales -como la del acoso sexual laboral- que median jurídicamente su protección. Todo según el principio <i>pro persona</i>, derivado del derecho internacional y plenamente aplicable al derecho nacional, según ha sostenido la doctrina y jurisprudencia (Acoso sexual y sexista en el trabajo:</p>	
--	--	--

	revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica Igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 11).	
Analizar la aparente neutralidad de la norma a fin de determinar su alcance discriminatorio y evaluar el impacto diferenciado en su aplicación.	No aplica.	No aplica.

PASO V: Revisión de jurisprudencia y fuentes del derecho

Revisar y usar la jurisprudencia, la doctrina jurídica, los principios generales del derecho y los criterios de interpretación jurídica.	<p>VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, desde el punto de vista de las normas que reconocen y garantizan los derechos constitucionales del trabajador en el espacio laboral, es posible determinar una noción de acoso sexual como “la conducta de carácter sexual, no deseada, que afecta indistintamente el derecho a la integridad física/psíquica, privacidad, honra y no discriminación”. A su turno, desde la noción que el propio Código del Trabajo aporta, se define el acoso sexual como “<i>el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo</i>”(artículo 2 del Código del Trabajo). Así el concepto jurídico amplio de acoso sexual cabe precisar, no solo deriva del material jurídico vigente en el derecho chileno, sino de las reglas de interpretación de las normas de derechos fundamentales, que exigen del juez una lectura y formulación amplia de las mismas, y de las figuras legales -como la del acoso sexual laboral- que median jurídicamente su protección. Todo según el principio <i>pro persona</i>, derivado del derecho internacional y plenamente aplicable al derecho nacional, según ha sostenido la doctrina y jurisprudencia (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica Igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 11).</p> <p>VIGÉSIMO TERCERO (EXTRACTO): Que, en cuanto a los elementos del mismo cabe indicar que en primer lugar, el acoso sexual supone la existencia de una conducta de naturaleza sexual. De partida, precisar que la conducta puede verificarse por cualquier medio, esto es, puede adoptar cualquier forma. Así, la jurisprudencia laboral ha precisado que “<i>el requerimiento sexual indebido</i></p>	<p>El magistrado incorpora doctrina relacionada al acoso sexual, citando específicamente Informe en Derecho desarrollado por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, redactado por el profesor Ugarte Cataldo.</p> <p>Asimismo, es incorporada jurisprudencia relativa a la profundización de los elementos constitutivos de acoso sexual laboral.</p>
--	---	---

debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales” (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol No. 4475 2007).

VIGÉSIMO CUARTO: Que respecto del segundo elemento dice relación con que los sujetos activos de acoso pueden ser tanto el empleador como compañeros de trabajo, aspecto sobre el que hay consenso tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional.

En esa misma dirección, se ha señalado que *“el acoso sexual, puede clasificarse, atendiendo al sujeto activo de las conductas en acoso sexual vertical, aquel cometido por el empleador o superior en el puesto de trabajo, en contra de un trabajador respecto del cual existe una relación de subordinación o dependencia y el acoso sexual horizontal, que es aquel que se da entre compañeros de trabajo o colegas que realizan la misma función o se encuentran en el mismo orden jerárquico dentro de la organización” (Primer Juzgado de Letras de Vallenar, Rit O-17-2018).* Claramente en la especie estamos en presencia de un acoso laboral vertical pues es ejercido directamente por el empleador respecto de su dependiente, en la especie la demandante de autos.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, respecto del tercer elemento se señala que se debe tratar de un hecho o conducta no deseada. Esta exigencia tiene una clara justificación. El deseo del trabajador/trabajadora erradica la condición de afectación de los derechos fundamentales del acercamiento sexual en el lugar de trabajo. Ello porque, como parece evidente, si hay deseo existe un acercamiento lícito, ejercicio de la libertad y autonomía sexual de los involucrados. (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 15).

En este último sentido, el silencio o la pasividad por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual, atendido el contexto de sujeción al poder que enfrentan las víctimas en el puesto de trabajo.

Así, se ha precisado que *“No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual (...) la extrañeza de la defensa sobre la falta de reacción o denuncia de la víctima tiene una explicación que entronca ya con las dificultades que para un trabajador común en posición subordinada y en necesidad de*

	<p><i>trabajar le significa reclamar por una situación injusta o un derecho conculcado durante la vigencia del contrato de trabajo, escenario inhibitorio que, en el caso, se refuerza por la posición particular de la víctima como sujeto de violencia de género en el encuadre de dualidad de poderes a que se ha aludido." (2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-309-2018).</i></p> <p>Resulta evidente que las insinuaciones, invitaciones, comentarios y conductas del demandado no fueron consentidos por la actora más aún le produjeron un incomodidad tal que incluso determinaron que esta guardada secreto de estos hechos, sintiéndose humillada por los mismos por ejemplo como señaló en testimonial su hermano Jonathan le cuenta solo en diciembre de 2019 hechos que venía padeciendo desde el mes de julio del mismo año, de tal forma que su silencio más que aquiescencia se explica por el impacto y afectación que los mismos le produjeron al punto de inmovilizarla, generando miedo y temor incluso a asistir al trabajo como lo indica informe pericial lo que denota que estos hechos nunca fueron consentidos, sino rechazados por la demandante que incluso determinaron que decidiera autodespedirse.</p>	
--	---	--

PASO VI: La sentencia

<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>VIGÉSIMO OCTAVO: Que, finalmente la prueba rendida por la demandada como se indicó no acreditó ningún hecho que desvirtuara su responsabilidad en los hechos pues el mismo demandado reconoció que sí existían saludos de besos, que contrató a la actora sin tener ningún antecedente laboral de la misma lo que permite presumir que su intención fue que se integrara a su empresa sin consideración a su condición laboral lo que reafirma la intención acosadora del demandado, más aun si este señaló que no contrataba mujeres porque tenían hijos y aquello influía en su ejercicio laboral, dado estos dichos cabe preguntarse entonces si tenía esta percepción de las mujeres trabajadoras porque entonces contrató sin mayor rigurosidad a la demandante, la respuesta precisamente nos permite presumir que fueron consideraciones distintas a las laborales las que determinaron su contratación.</p>	<p>La audiencia de juicio se llevó a cabo en tres fechas distintas, siendo la última de ellas el día 15 de julio de 2021, siendo la sentencia dictada el día 28 de julio de 2021, por lo cual el plazo de dictación de la misma es del todo razonable.</p> <p>Se observa una sentencia que atiende a las relaciones de poder subyacentes en autos, pero únicamente a aquella que dice relación con la situación de subordinación y dependencia propia del contexto laboral de víctima-trabajadora y acosador-empleador, no incorporando el tribunal un análisis sensitivo al género a este respecto.</p> <p>Ahora bien, sí se destaca el razonamiento llevado a cabo por el tribunal en considerando citado, en donde atiende a la visión sesgada que el agresor tenía respecto de las mujeres</p>
--	---	--

		<p>trabajadoras, aun cuando no lo exprese en el fallo en términos de perspectiva de género.</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>VIGÉSIMO QUINTO: Que, respecto del tercer elemento se señala que se debe tratar de un hecho o conducta no deseada. Esta exigencia tiene una clara justificación. El deseo del trabajador/trabajadora erradica la condición de afectación de los derechos fundamentales del acercamiento sexual en el lugar de trabajo. Ello porque, como parece evidente, si hay deseo existe un acercamiento lícito, ejercicio de la libertad y autonomía sexual de los involucrados. (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica Igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 15).</p> <p>En este último sentido, el silencio o la pasividad por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual, atendido el contexto de sujeción al poder que enfrentan las víctimas en el puesto de trabajo.</p> <p>Así, se ha precisado que <i>"No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual (...) la extrañeza de la defensa sobre la falta de reacción o denuncia de la víctima tiene una explicación que entronca ya con las dificultades que para un trabajador común en posición subordinada y en necesidad de trabajar le significa reclamar por una situación injusta o un derecho conculcado durante la vigencia del contrato de trabajo, escenario inhibitorio que, en el caso, se refuerza por la posición particular de la víctima como sujeto de violencia de género en el encuadre de dualidad de poderes a que se ha aludido."</i> (2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-309-2018). Resulta evidente que las insinuaciones, invitaciones, comentarios y conductas del demandado no fueron consentidos por la actora más aún le produjeron un incomodidad tal que incluso determinaron que esta guardada secreto de estos hechos, sintiéndose humillada por los mismos por ejemplo como señaló en testimonial su hermano Jonathan le cuenta solo en diciembre de 2019 hechos que venía padeciendo desde el mes de julio del mismo año, de tal forma que su silencio más que aquiescencia se explica por el impacto y afectación que los mismos le produjeron al punto de inmovilizarla, generando miedo y temor incluso a asistir al trabajo como lo indica informe pericial lo que denota que estos hechos nunca fueron consentidos, sino</p>	<p>La sentencia contiene considerandos que aportan un entendimiento claro en lo que respecta a entender la figura de acoso sexual en contexto laboral, desarrollando cada uno de los elementos con minuciosidad, citando jurisprudencia y doctrina pertinente. Con ello, el tribunal logra poner acento en la violencia subyacente en las situaciones descritas en autos, y en la posición de poder de quien las comete.</p>

	<p>rechazados por la demandante que incluso determinaron que decidiera autodespedirse.</p>	
<p>Dictar medidas de reparación integral</p>	<p>PARTE RESOLUTIVA (EXTRACTO): II.- Que, conforme al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo la demandada deberá pagar por concepto de la indemnización referida una suma equivalente a 9 meses de su última remuneración, lo que asciende a la suma de \$5.467.500.III.- Que, asimismo deberá pagar la suma de \$6.000.000 por concepto de daño moral.</p>	<p>El juez acoge como medida reparatoria la indemnización del daño moral, por un monto de \$6.000.000. Junto a ello, y si bien desde una perspectiva más bien sancionatoria, hace lugar a la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, en su monto cercano a su máximo, consistente en 9 remuneraciones mensuales.</p> <p>Todo lo anterior se observa positivamente en tanto implica no solo una forma de reparación de los actos vulneratorios vividos por la trabajadora, sino que también, un reconocimiento de lo injusto de dichos actos.</p>