

Ficha de información relevante del fallo

A. Información descriptiva

Número de Rol: 175330-2023		Fecha: 28/10/2024
Tribunal: Corte Suprema (cuarta sala)		
Partes intervinientes: “MARLENE con Corporación Educacional Colegio Alemán de Elqui”		
Materia: Laboral		
Tipo de proceso: Recurso de Unificación de Jurisprudencia		Clase de decisión: sentencia definitiva
Juez y/o jueza que adopta la decisión: Ministras Gloria Ana Chevesich, Andrea Muñoz, Ministro Suplente Jorge Zepeda, y las abogadas integrantes Pía Tavarí e Irene Rojas.		
<p>Considerando relevante (EXTRACTO): Considerando 7°: “(...) Por lo anterior, y entendiendo que el requerimiento sexual comprende las acciones de índole sexual, debe considerarse como tal no sólo el que en forma manifiesta y directa presenta un carácter libidinoso, sino que también aquel en el que su naturaleza sexual emana del conjunto de actos que se ejecuten respecto de la persona a quien se le expresan, pues muchas veces pueden traducirse en insinuaciones, gestos, miradas que apreciadas en su conjunto, den cuenta de un requerimiento sexual, e incluso, si fuere el caso, una sola conducta, estimada individualmente, dado el contexto, pudiera calificar como tal.</p> <p>Por ello, teniendo en consideración las distintas maneras que puede presentar la comunicación del mensaje con contenido sexual, la interpretación del concepto de acoso sexual debe ser amplia, lo que “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 pro persona, derivado del derecho internacional y plenamente aplicable al derecho nacional, según ha sostenido la doctrina y jurisprudencia”.</p>		
Tema/s tratados en el caso: Tutela de derechos fundamentales, acoso sexual, acoso laboral y establecimiento educacional.		
<p>Resumen del caso: En primera instancia, la recurrente denunció a su empleadora, la Corporación Educacional Colegio Alemán, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, por vulneración de derechos fundamentales (acoso sexual), denuncia que fue rechazada. Contra dicha resolución, la denunciante interpuso recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de La Serena, el cual también fue desestimado. Posteriormente, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando su acogimiento y la dictación de una sentencia de reemplazo. La Cuarta Sala de la Corte Suprema acogió el recurso, declaró nula la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de La Serena y dictó sentencia de reemplazo con perspectiva de género.</p>		

B. Análisis

CRITERIO	SI	NO	JUSTIFICACIÓN
1. Contexto de vulnerabilidad La sentencia explicita el contexto y considera las condiciones, posiciones y situaciones en que se desarrollan los hechos, analizando el lugar, el ámbito, los patrones culturales, concepciones valóricas, la normativa e instituciones existentes y establece si se aprecia entre otros, relaciones asimétricas de poder, contexto de vulnerabilidad, discriminación y/o violencia formal, material y/o estructural.	X		Considerando 3°: <ul style="list-style-type: none"> Se menciona que la denunciante, se desempeñaba como profesora de la Corporación Colegio Alemán de Elqui desde el año 2008. Asimismo, el año 2021 fue designada jefa del Departamento de Alemán. En enero de 2021, el denunciado, se integró al establecimiento como profesor de alemán, quién es cónyuge de la rectora del establecimiento. El 12 de marzo de 2021 se inició una investigación sumaria por acoso sexual a requerimiento del presidente de la Corporación denunciada. Los hechos denunciados fueron: la denunciante recibió un correo electrónico de parte del denunciado, cuyo asunto era: "Hola" y cuyo texto era "levántate temprano", así como acercamientos que invadía su espacio. Asimismo, en una ocasión el profesor denunciado, con su cuerpo, le tocó el muslo izquierdo y el glúteo. Sentencia de reemplazo: Considerando 1°: "Que dadas las conductas establecidas y el contexto en el que se desarrollaron, hubo un requerimiento sexual a la denunciante por parte del profesor denunciado, pues se trató de insinuaciones no realizadas de manera explícita, sino que, en forma indirecta, más sibilinas o sutiles; conductas todas la cuales permiten inferir que denotan un carácter sexual, evidentemente no consentidas y molestas para quien las recibió, quien por los hechos lloraba y resultó afectada emocionalmente. Tales comportamientos reprochables ejecutados por un colega de la denunciante fueron cometidos en el espacio de trabajo y también a propósito de este, como cuando el docente decidió remitirle un mail, sin ningún tipo de justificación, que, dado el tenor, pretendía entablar un diálogo sin que existiera confianza, familiaridad, amistad u otra circunstancia que permitiera entender que aquello no excedía de la esfera formal en el que deben desarrollarse las relaciones interpersonales en el trabajo. Lo mismo puede decirse del contacto físico indeseado a la salida de la sala de profesores".

2. Categorías sospechosas La sentencia identifica la existencia de categorías sospechosas, tales como sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad, situación migratoria, edad, origen étnico, posición económica, opiniones políticas, condición de salud, etc., indicando si confirma que la categoría ha sido causa de la discriminación y/o violencia e identifica- si procede- la existencia de interseccionalidad o discriminación compuesta y señala de qué manera se manifiesta.	X		<u>Sentencia de reemplazo:</u> Considerando 4°: “Que, a su vez, de la manera señalada, se encuentra acreditada la falta de respaldo del empleador por los hechos que tuvo que sufrir la trabajadora denunciante , pues la investigación sumaria que practicó concluyó con su sobreseimiento al no acreditarse los elementos necesarios para enmarcar los hechos en la figura de acoso sexual, y además, se dejó sin efecto la designación de la denunciante como jefa del Departamento de Alemán del colegio denunciado, sin perjuicio de lo resuelto con posterioridad en la causa RIT T-115-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, en que fue resuelta la denuncia por aquella destitución que no fue objeto de estos autos” Considerando 5°: Que, lo anterior, no puede sino entenderse como una falta de cuidado del empleador, quien se encuentra obligado a proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que significa tomar medidas que tengan la capacidad de lograr el efecto buscado o esperado, en el caso de autos, lograr con medidas efectivas la reparación a la lesión a los derechos fundamentales transgredidos de la afectada y evitar que continúen en el futuro, lo que no ocurrió, sino que, por el contrario, no hubo una actividad celosa y diligente orientada a ese fin, subestimando su alcance (...).
3. Estereotipos La sentencia verifica la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de cualquier interviniente en los hechos y/o en el proceso, así como los roles mitos y prejuicios, explicitando de qué manera se han manifestado.		X	
4. Estándares Internacionales de DDHH La sentencia utiliza los más altos estándares de derechos humanos contenidos en normas jurídicas nacionales y del sistema internacional de protección de los derechos humanos.	X		Considerando 6°: <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11° Recomendación N°19 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer • Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT: Considera el acoso sexual como una forma grave de discriminación por razón de sexo. • Convenio Internacional del trabajo No. 190° sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y Recomendación No. 206°: primer instrumento que trata la violencia

			<p>y acoso en el trabajo de forma global e integral, y si bien no define el acoso sexual, lo incluye en la definición de violencia y acoso por razón de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículos 1°, 2° y 6° de la Convención Belém do Pará. • Dictamen de la Dirección del Trabajo Ord. N° 1133/36, de 21 de marzo de 2005, al señalar “Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido(...)”.
<p>5. Influencia de la perspectiva de género en la decisión</p> <p>La incorporación de la perspectiva de género en la argumentación de la sentencia conlleva un resultado que materializa la igualdad y la prohibición de discriminación, así como el enfoque de derechos;</p>	X		<p>Considerando 7°: “(...)Por lo anterior, y entendiendo que el requerimiento sexual comprende las acciones de índole sexual, debe considerarse como tal no sólo el que en forma manifiesta y directa presenta un carácter libidinoso, sino que también aquel en el que su naturaleza sexual emana del conjunto de actos que se ejecuten respecto de la persona a quien se le expresan, pues muchas veces pueden traducirse en insinuaciones, gestos, miradas que apreciadas en su conjunto, den cuenta de un requerimiento sexual, e incluso, si fuere el caso, una sola conducta, estimada individualmente, dado el contexto, pudiera calificar como tal.</p> <p>Por ello, teniendo en consideración las distintas maneras que puede presentar la comunicación del mensaje con contenido sexual, la interpretación del concepto de acoso sexual debe ser amplia, lo que <i>“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 pro persona, derivado del derecho internacional y plenamente aplicable al derecho nacional, según ha sostenido la doctrina y jurisprudencia”</i> (Ugarte Cataldo, José Luis, óp. cit, pág. 11)”.</p> <p><u>Sentencia de reemplazo:</u></p> <p>Considerando 3°: “Que es importante destacar que la forma en que fue abordada la situación denunciada no hizo sino normalizar una conducta</p>

			claramente discriminatoria hacia una docente del establecimiento, que afectaba su dignidad, contraviniendo con ello el mandato expreso contenido en la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en su artículo 5 obliga a los Estados Partes a erradicar los estereotipos, señalando que deberán tomar todas las medidas apropiadas para: <i>“a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mejores”.</i>
6. Correcto uso de conceptos para visibilizar las situaciones de discriminación La sentencia utiliza adecuadamente conceptos relacionados con la igualdad, no discriminación, perspectiva de género, género, sexo, identidad de género, orientación sexual, estereotipos y roles de género, violencia de género, violencia contra las mujeres, violencia contra grupos vulnerables, entre otros; El fallo aplica el lenguaje no sexista e inclusivo.	X		Todos los considerandos mencionados en esta ficha contienen conceptos que visibilizan situaciones de discriminación, sin embargo, se destacan los siguientes: número 7° y 1°, 3°, 4° y 5° de la sentencia de reemplazo.
7. La decisión judicial incorpora medidas de reparación integral o diferenciadas por género La sentencia restablece el o los derechos vulnerados y dispone medidas reparatorias, de conformidad con la naturaleza del procedimiento; La decisión judicial cuando lo amerite establece medidas de reparación integral del daño o medidas que promuevan la igualdad real y efectiva en la sociedad; La sentencia consagra medidas especiales para enfrentar situaciones de discriminación estructural.	X		<u>Sentencia de reemplazo:</u> Considerando 6°: “(...) Por estos fundamentos, disposiciones citadas y lo preceptuado en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República; 1, 2, 7, 8, 184, 420 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara: I.- Que se acoge la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta en contra de la Corporación Colegio Alemán de Elqui, quien incurrió en actos vulneratorios de las garantías constitucionales previstas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República. II.- Que la denunciada deberá pagar la suma de \$20.000.000 a la denunciante por concepto de indemnización por daño moral, con los reajustes e intereses previstos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

			<p>III.- Que la denunciada deberá otorgar disculpas públicas a la denunciante y cumplir con <u>capacitaciones a todos sus trabajadores en la temática de derechos fundamentales, acoso sexual y perspectiva de género por profesionales especializados en la materia</u>".</p>
<p>8. Aporte argumentativo</p> <p>La sentencia incorpora un razonamiento jurídico que enriquece la comprensión del enfoque de género, proponiendo nuevas formas de argumentar sobre la desigualdad y discriminación que afecta particularmente a mujeres, niñas y personas LGBTIQ+.</p>	X		<p>Al acoger el recurso de unificación de jurisprudencia y pronunciarse sobre los hechos conforme a derecho, la Corte Suprema interpreta en sentido amplio la conducta punible de "<i>requerimiento de carácter sexual</i>" prevista en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo. Dicha interpretación aplica directamente los principios de igualdad y no discriminación, incorporando la perspectiva de género como herramienta analítica, en cuanto permite identificar, visibilizar y corregir los sesgos de género presentes en la lectura y valoración de los hechos. (Considerandos 7° y 8°; y considerando 3° sentencia de reemplazo).</p>