



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-309-2018

Fecha: 07-06-2018

Partes intervinientes: DENUNCIANTE / DENUNCIADO

Tribunal: 2° Juzgado Laboral de Santiago

Materia: Laboral

Tipo de proceso: Tutela de derechos fundamentales

Clase de decisión: Sentencia de primera instancia

Autoridad que toma la decisión: Álvaro Flores Monardes

Considerando relevante: “9. Tal dualidad de poderes se expresa, por una parte, como poder de dirección laboral, propio de la relación de trabajo y la subordinación clásica, como un arbitrio instrumental que se vale de mandos mandos y subordinados dar funcionalidad al poder organizativo y mantener la disciplina empresarial y, - yuxtapuesto a aquél, y en dinámica interrelación- el poder de género (expresión cultural de la la visión subordinada de la mujer respecto del hombre en todos los ámbitos) , que se manifiesta en ambos escenarios de comunicación y que, lógicamente, cabe inferirse, ha debido reproducirse en las relaciones interpersonales propias de la cultura de la institución en el que unos reproducen estereotipos degradantes, concepciones y formas de relacionamiento que se manifiestan como violencia y trato discriminatorio normalizados contra la Dra. **DENUNCIANTE**, quien no obstante exhibir idénticas calificaciones profesionales, tareas, responsabilidades y posición –en lo que dice relación con los otros médicos de la unidad- sucumbe a diario, como víctima y en silencio a la reproducción de tales conductas lesivas de su dignidad.”.

Tema/s tratados en el caso: Acoso sexual, acoso laboral, tutela de derechos fundamentales.

Resumen del caso: En procedimiento de tutela de derechos fundamentales, una mujer, médico, joven y homosexual, denuncia haber sido víctima de acoso sexual por parte de su jefe directo, quien desde la primera entrevista realizó a la afectada comentarios inapropiados respecto de su apariencia física, continuando este tipo de conductas a lo largo de la relación laboral, especialmente a través de mensajes de whatsapp directos y en grupos, conducta que se sumaba a un trato “preferencial” del acusado respecto de la denunciante, dado que le daba la posibilidad de realizar turnos extra. Todo esto cambió luego de que la demandante suscribiera un Acuerdo de Unión Civil con su pareja (mujer), dado que contadas personas en el Hospital en que trabajaba conocían su orientación sexual, y fue luego de este hecho que la trabajadora fue despedida, en virtud de la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, fundada en “su incompatibilidad personal para trabajo en una Unidad de Pacientes Crítico que tiene sistema de médico único incompatibilidad con cargo, justificada por sus varias inasistencias a turno en los últimos meses”, decisión tomada por el jefe directo de la denunciante.

El Hospital demandado niega que las acciones, mensajes y conductas del denunciado constituyan acoso sexual, cuestionando el relato de la víctima, por considerar que de ser cierto la demandante podría haber renunciado fácilmente.

El Juez de Letras del Trabajo realiza un claro análisis de los hechos, concluyendo que la denunciante fue víctima de acoso por parte de su jefe gracias a una valoración de la prueba que consideró todos los elementos relevantes,

<p>valiéndose de un marco normativo amplio en la calificación de los hechos. Por ello, condenó al Hospital en cuestión por vulneración de los DDFD de la denunciante.</p>		
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>Identificar las partes o sujetos procesales, desde las “categorías sospechosas”.</p>	<p>(p. 25) “13. Las conductas descritas caben conceptualizarse además como conductas discriminatorias en función de la condición de mujer de la víctima. Con todo la demanda tacha al despido mismo como un acto de exclusión de naturaleza discriminatoria, basada en un hecho alegado y probado en el proceso: la Dra. DENUNCIANTE contrae un Acuerdo de Unión Civil el día 10 de noviembre de 2017 con una persona del mismo sexo. La teoría legal de la demandante es que este hecho, conocido por su jefe, genera un cambio en su actitud y desencadena su despido, de la mano del conocimiento que su círculo más cercano dentro del Hospital tenía sobre su orientación sexual.”</p>	<p>El juez identifica las dos categorías sospechosas centrales en la causa: mujer y homosexual.</p>
<p>Identificar los derechos reclamados o vulnerados.</p>	<p>(p.4) “Enumera lo que estima, son indicios suficientes y analiza doctrinaria y normativamente –invocando normas pertinentes- la vulneración de derechos Fundamentales (19, número 1 de CPE), asociado a la relación causal entre la conducta de la demandada y la depresión severa que le fuera diagnosticada y discriminación configurada en su despido a base de una causal infundada motiva en el conocimiento de la condición sexual de la demandante, y la imposibilidad de no poder concretar su “conquista”.”</p> <p>(p. 30) “17. El acoso sexual es una conducta pluriofensiva, desde que lesiona la dignidad del ofendido “equivale a infundir en el sujeto consciente la incertidumbre, el desconcierto o la amargura. Es tratar a la persona inconsciente o mermada en su capacidad intelectual o privada de libertad personal como objeto físico (...) Conlleva angustia, síndromes traumáticos o la desesperanza más devastadora de la autoestima que se requiere para emprender, realizar o seguir</p>	<p>En primer lugar, el juez identifica la vulneración alegada por la demandante, para luego, habiendo repasado la prueba y razonando en torno a la misma, se describe con mayor detalle la “conducta pluriofensiva” que es el acoso sexual, reconociendo que la víctima ha sido vulnerada en múltiples esferas y con diversos efectos.</p>

	<p>un proyecto de vida personal (CAAMAÑO, 2004). Atenta además contra la intimidad al materializarse como una invasión no deseada de una esfera esencialmente privada y reservada de la persona, abusando de una posición de poder; consolida diferencias de trato no razonables y carentes de justificación objetiva (discriminación), al desplegarse conductas que exteriorizan la concepción de la mujer en un rol subordinado en razón de su condición de mujer, en que solo por el hecho de serlo se entiende normalizado que sea objeto y foco de acoso sexual y, en el caso, que se combinan con la exclusión intempestiva del trabajo en razón de la homosexualidad conocida. Finalmente, la conducta de acoso sexual, tal cual anota la literatura especializada tanto laboral como médica, se configura como causante de deterioro físico y psicológico de la víctima, afectando la integridad física y psíquica, tal cual queda demostrado con el informe médico allegado al proceso.”</p>	
<p>Revisar la necesidad de disponer o no, de medidas de protección.</p>		

PASO II: Análisis y desarrollo del caso		
<p>Actuar con observancia de la debida diligencia judicial para garantizar el acceso a la justicia.</p>		
<p>Identificar las relaciones de poder en la situación bajo estudio.</p>	<p>(p. 22) “7. Bajo la luz del sintético marco teórico-jurídico precedente, la ponderación de la prueba ya pormenorizada lleva concluir que: i) Muchas de las expresiones reiteradas del Dr. MEDICO_1 en los mensajes de WhattsApp que contienen intercambio de información sobre pacientes de la UPC, son alusivas a la esfera íntima, personal, atributos físicos de la Dra. DENUNCIANTE, incluyendo el envío de una fotografía de ella extraída por él de la página de facebook de la actora (ver infra, forma y oportunidad en que jefe accede a esa red social de la actora). Aluden a expresiones generales sobre las</p>	<p>Se advierte que el razonamiento realizado identifica la evidente relación de poder que existe entre la demandante y su jefe, además de contextualizar el efecto de la misma y la forma en que ésta afectó la dinámica de comunicación entre ambas personas.</p>

	<p>características e inconvenientes de las relaciones sentimentales de los hombres (en genéricos; o respecto de hombres “viejos” como él) con “mujeres como ella” denotan opiniones sobre cómo debería vestirse, especula sobre cuáles son sus medidas anatómicas, le hace saber sobre comportamientos propios y de terceros relativos a la observación regular de la doctora y comentarios sobre el atractivo que ella genera en otros. La invita a sentarse en sus piernas en una coyuntura especial (con ocasión de una fiesta de organización), despliega acciones en que, desde su posición jerárquica, gestiona ventajas (cambio de turno para poder asistir a una cena institucional), comenta su aspecto físico relacionándolo con dificultades para tomar decisiones relativas a su persona (despido), haciéndole ver de paso su posición jerárquica en la organización de la cual depende el empleo de la doctora y su contratación futura (supeditación de su conducta subordinada a las insinuaciones del jefe a un beneficio o perjuicio laboral futuro).”</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>(p. 21) “Una de las manifestaciones culturales más arraigadas que explicitan la posición de la consolidación de la histórica posición de subordinación de la mujer respecto del hombre (poder de género) es la existencia de estereotipos o construcciones culturales que categorizan a las personas de acuerdo a determinados rasgos en relación con otros. Asumiéndose que no todo estereotipo involucra caracterizaciones negativas, en el caso del acoso sexual operan estereotipos donde se asume lo femenino como objeto sexual, en posición infra ordenada respecto del hombre. El mismo NASH nos recuerda en este punto, que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dictaminado sobre como la creación y uso de estereotipos “se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género contra la mujer”; “es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente (...)” (Caso “Campo Algodonero”; 2009, “González y otras vs. México”).”</p> <p>(p.25) “11. Se verifica en el caso, la reiteración de un libreto cultural repetido y cuyo destino está escrito, pues finalmente la víctima, quebrantada en su salud psíquica, termina excluida del trabajo bajo la forma aparente de un reproche de incumplimiento contractual jurídicamente incongruente con la causal invocada, en un acto formal que encubre la verdadera motivación del despido.”</p>	<p>El juez laboral realiza un esfuerzo pedagógico, explicando brevemente en qué consisten y cómo pueden operar los estereotipos de género. Esto lo relaciona directamente al caso y los estereotipos que aparecen como relevantes en el caso: la mujer como objeto sexual, y la mujer homosexual y víctima, que es culpabilizada de lo que le ha ocurrido.</p>

<p>Identificar las manifestaciones sexistas que se presentan en el caso.</p>	<p>(p. 23) “7. ii) En el otro grupo de conversación (WhatsApp de médicos de UPC), el Dr. MEDICO_1 emite expresiones groseras y altamente ofensivas sobre otras profesionales del Hospital con ocasión de lo que se describe sería un incumplimiento a hacer una atención (“así son estas maracas cul...”).</p> <p>Envía chistes y memes sexistas, en los que predomina una visión degradante del sexo femenino. A modo de ejemplo: la referencia a edad de mujer y whisky (mujer como objeto sexual y relación de poder masculino sobre femenino), meme sobre analogía de mujeres y huracanes (mujer denigrada en su trato y adscrita a estereotipo complementario al hombre y asignada al espacio doméstico). Alusión ofensiva a un paciente, al que califica de “mujercita” lo que da cuenta de la adscripción de un atributo peyorativo asociado a la condición de mujer, al tiempo que resulta indiciario de una percepción homofóbica, la que debe aunarse al reconocimiento en estrados de haber proferido en alguna oportunidad expresiones en tono de burla sobre la homosexualidad.”</p> <p>(p. 25) “13. En esta misma línea de análisis de los elementos de descargo, ya en la propia contestación de la demanda – que ha tenido a la vista las conversaciones tantas veces aludidas- se evidencia una negación del fenómeno de violencia que expresa la conducta del jefe de unidad y se la reconduce erróneamente hacia el descrédito de la víctima, poniendo en duda los efectos nocivos que sobre su esfera personal han podido generar tales conductas.</p> <p>Así por ejemplo, la aseveración de la demandada conforme a la cual se intenta justificar las conversaciones porque “la mayoría de ellas se reducen a conversaciones entre dos personas adultas, donde no se advierte incomodidad, rechazo o contrariedad por parte de la supuesta víctima de acoso” omite que el único contexto reconocido en el proceso es que tales mensajes se originan y se sostienen como mensajes en el ámbito del trabajo y de las labores que les exigen comunicación y que no se evidencia en ellas la existencia de un vínculo de amistad y de confianza. Quien se sale de ese contexto es el jefe, y no hay diálogo alguno, pues la subordinada no responde. No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual, asimétrica donde ella tempranamente ya conoce además la concepción que exhibe su jefe sobre las mujeres y en un extremo, la reacción reprobatoria radical frente a ciertas acciones que cree incorrectas, cuando se refiere a otras profesionales (por la presunta conducta de una) como “maracas cul...”.”</p>	<p>Es relevante resaltar que en el fallo se consideran y relatan conductas sexistas y homofóbicas por parte del acosador de las que la demandante fue testigo a lo largo de la relación laboral, además de identificar el sexismo subyacente a la versión de los hechos de la defensa.</p> <p>El extracto expuesto permite afirmar que el razonamiento del juez laboral se ha realizado con perspectiva de género, pues considera una cuestión básica: la violencia de género existe. Así, el juez no razona desde la norma patriarcal, sino considerando el efecto que acciones como las desplegadas por el acusado tienen en una mujer subordinada a él, que conoce las discriminaciones que pesan sobre una mujer homosexual.</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>(p. 21) “16. Asentado en el proceso el conocimiento de ese hecho antes del despido, el despliegue sostenido de conductas de acoso –per se discriminatorias- y con ello establecido un panorama discriminatorio –que incluye además, a lo menos, una expresión manifiestamente homofóbica del doctor MEDICO_1 en relación a un paciente- en un contexto en que las acciones del jefe son ignoradas sistemáticamente por la doctora, el conocimiento que éste tuvo sobre la homosexualidad de quien hasta antes de conocer su unión civil, era el objeto de su acoso, ha debido lógicamente desencadenar la decisión del despido en un contexto de frustración que conjuga tanto la imposibilidad absoluta de alcanzar los propósitos personales insitos al acoso, cuanto por la constatación de la condición de homosexualidad de la doctora, sobre la que ya ha expresado rechazo en comentarios. Por ello, la justificación del despido es apenas una cobertura formal, jurídicamente improcedente y sobre hechos que carecen de la entidad suficiente para exonerar, que encubre la razón vulneratoria.”</p>	<p>El fallo, tanto en lo que recoge las alegaciones de la demandante como en aquello que razona el juez, se ve constantemente enfrentado a la conjugación de ambas discriminaciones: mujer y homosexualidad. Por ello, a lo largo del mismo se realizan distintos análisis de los hechos y el papel que en él ha jugado la doble discriminación. En el párrafo expuesto, se explica la forma en que, inicialmente, el acosador veía a la demandante como un objeto sexual, para luego adoptar una conducta de intolerancia y frustración dado que la mujer en cuestión es lesbiana (literalmente no la tolera, pues la despide).</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>(p. 23) “7. Bajo la luz del sintético marco teórico-jurídico precedente, la ponderación de la prueba ya pormenorizada lleva concluir que: (...) La intervención de la Dra. DENUNCIANTE se limita a informar o consultar cuestiones relativas al estado de sus pacientes. Lacónicamente y por excepción, interviene en algunos diálogos, sin observarse ningún atisbo de complacencia con los dichos alusivos a su persona y casi siempre se advierte mutismo en lo que atinge a su persona, emitiendo ajustada información profesional en lo relativo a pacientes (exámenes, estado, indicaciones). Alude a la facilidad que significa para personas como la doctora obtener ciertas ventajas (en un evidente contexto que alude a la percepción que el jefe tiene sobre los atributos que regularmente le recuerda, y a su condición de “favorita” entre todos), en el episodio de la gestión para buscarle reemplazante para que concurra a la cena del Hospital, no sin antes hacer insinuaciones para que le envíe una fotografía (medio necesario para facilitar la obtención del permiso) o vestirse de determinada forma, con especificaciones que alcanzan el detalle.”</p>	<p>El razonamiento probatorio es claro y ordenado, y con total claridad, evita considerar a la mujer como un mero objeto sexual, u olvidar que la violencia de género y la discriminación son fenómenos que quienes son discriminados usualmente buscan evitar. Así, el razonamiento probatorio no se realiza sobre el vacío sino sobre las máximas de la experiencia.</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>(p. 32) “Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 5, 6, 19, números 1 y 4 de la Constitución Política; 5°, 11.1 de la Convención sobre la ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER; (Cedaw) 1 y 2 de la CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (Belem do Pará); 1, 2, 5, inciso primero, 160, , 172, 420, 425, 445, 453, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:”</p>	<p>A lo largo del fallo se recogen consideraciones de Derecho Internacional de los DDHH, sin embargo, esto se realiza más bien desde una perspectiva informativa e interpretativa que recogiendo y evaluando la vulneración de los derechos asegurados en dichos instrumentos internacionales.</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>(p. 28) “14. (...) El propio contexto de abuso sostenido de que era objeto DENUNCIANTE hacia noviembre de 2017 hace ineficaz el reproche patronal sobre sus ausencias, pues la empleadora está en manifiesta posición de incumplimiento contractual al obrar su propia jefatura como agente agresor, contrariando abiertamente la normativa general y específica (2 y 184 del Código del Trabajo) que le exige un trato acorde con la dignidad del trabajador, poniendo su salud física y psíquica bajo su tutela en calidad de garante.”</p>	<p>Se advierte la intención de la demandada de despedir a la demandante bajo una causal fraudulenta, ya que las ausencias son motivadas por sus vulneraciones.</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>(p. 21) “Una cuestión dogmática y doctrinal ineludible, antes de ponderar el alcance y significación de las comunicaciones que han quedado asentadas en el proceso y otros antecedentes, impone determinar el marco conceptual del acoso sexual, sus expresiones más habituales, los contornos y el tratamiento que las normas jurídicas aplicables le dan al fenómeno.</p> <p>Como anota NASH (2015) “El Derecho Internacional de los Derechos Humanos reconoce al acoso sexual como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos humanos. Más precisamente, la reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer que constituye una forma extrema de discriminación”.</p> <p>El Comité de la Cedaw (Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer) ha señalado que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”, identificándose al acoso sexual como “una de sus múltiples manifestaciones”.</p>	<p>El marco conceptual de acoso sexual construido por el juez laboral contempla la doctrina y la opinión del derecho internacional en la materia.</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</p>	<p>(p. 32) “Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 5, 6, 19, números 1 y 4 de la Constitución Política; 5°, 11.1 de la Convención sobre la ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER; (Cedaw) 1 y 2 de la CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (Belem do Pará); 1, 2, 5, inciso primero,</p>	<p>La decisión se adopta luego de un ejercicio de valoración y razonamiento con perspectiva de género, y en ella se explicita que en contra de la demandante se han realizado reiterados actos de acoso y discriminación, por ser</p>

<p>discriminación y el acceso a la justicia.</p>	<p>160, , 172, 420, 425, 445, 453, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve: I. Hacer lugar a la demanda de tutela de derechos fundamentales declarándose que Comunidad Hospital del Profesor vulneró los derechos fundamentales de DENUNCIANTE ejecutando actos reiterados de acoso sexual y discriminación en razón de su condición de mujer y la discriminó por su orientación sexual al despedirla.”</p>	<p>mujer y por su orientación sexual.</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>(p.27) “Estimándose veraz -desde la inferencia probatoria que se hace desde hechos múltiples, demostrados y conocidos- que en esa primera entrevista el entrevistador hubiese emitido juicios de la naturaleza de aquellos que de manera persistente vertió durante el curso de la relación de trabajo -asilado en su posición jerárquica y en el poder de contratación que exhibe- resulta fundamental para desacreditar esta alegación señalar que el acoso sexual, si bien puede manifestarse en una conducta de entidad y gravedad suficiente, normalmente se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del acoso. Nos encontramos ante un comportamiento complejo que se manifiesta en diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada. Estas conductas pueden ser de índole muy variada, tales como requerimientos, proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que pueden suponer una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual. Por tanto, difícilmente la demandante pudo en una primera entrevista en la que sintió incómoda catalogar que eso sería el comienzo de una relación de acoso, la que sólo es posible catalogar así, con el conjunto de actos desarrollados por el demandado en forma constante y en un período de tiempo, tal cual ha terminado verificándose a base de la evidencia ulterior.”</p>	<p>Es posible que el mayor valor de este fallo consista precisamente en el efecto pedagógico que tiene, pues en todo su contenido puede advertirse el afán de utilizar correctamente los conceptos relevantes, por ejemplo los estereotipos, explicándolos y contextualizándolos en el caso particular. En el párrafo expuesto, el juez laboral recoge la experiencia y conocimiento que existe en torno al fenómeno del acoso sexual, desde una perspectiva de género, que permite evitar cuestionamientos a las víctimas frente a la conducta reprochable de sus acosadores.</p>
<p>Dictar medidas de reparación integral</p>	<p>(p. 31) “21. Demostrada la lesión en la esfera extra patrimonial de la víctima, generadora de una depresión y un trastorno depresivo (dato médico además refrendado en el proceso por el testimonio del padre de la demandante en cuanto a la forma en que la situación laboral de su hija impacto en su salud mental, autoestima, emocionalidad, sociabilidad y otros aspectos), cuyo origen es la conducta del empleador, en infracción manifiesta del deber de seguridad que prescribe el artículo 184 del Código del Trabajo y que se entiende incorporado a la estructura obligacional del contrato, la indemnización del daño moral impone situar la cuantía paliativa en un punto que posibilite la compensación equitativa del daño, determinándose tal reparación en la suma de \$ 15.000.000.”</p>	<p>La indemnización por daño moral otorgada a la víctima busca precisamente compensar el daño sufrido por la misma en la esfera extrapatrimonial.</p>