

FICHA DE INFORMACIÓN RELEVANTE DEL FALLO

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN 2024

A. INFORMACIÓN DESCRIPTIVA

Nombre: Despido discriminatorio a trabajadora por razones de género	
Número de Rol: T- 501-2022	Fecha: 4/10/2023
Tribunal: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	
Partes intervinientes: Trabajadora demandante contra Empresa Stryker Corporation (Chile) y Compañía Limitada	
Materia: Laboral	
Tipo de proceso: tutela laboral de derechos fundamentales	Clase de decisión: sentencia definitiva
Juez y/o jueza que adopta la decisión: Liliana Ledezma Miranda, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.	
<p>Considerando relevante (EXTRACTO): EXTRACTOS CONSIDERANDOS 14°, 15° Y 16°: “En un primer término advertimos la concurrencia de un sesgo de credibilidad, “las mujeres son intrínsecamente (sic) no confiables o manipuladoras.” La denunciante en una acción desesperada – no puede comprenderse de otra forma- pone en antecedente de su jefatura, el señor _____, hechos puntuales de su vida privada, dadas las amenazas de su ex pareja de denunciarla en su trabajo por un ilícito de tráfico de estupefacientes. La denuncia se materializa por un canal público y el empleador da inicio a una investigación. Sin embargo, ni su jefatura directa, ni las tres personas que dirigen el interrogatorio – únicos elementos de la investigación acreditados- otorgan o brindan un espacio de objetividad, imparcialidad y credibilidad a doña _____, desde que, como ya fue analizado, el estilo, tenor y preguntas del interrogatorio ponen de manifiesto, que aquella “ya era culpable” de aquello que se investigaba, ignorando absolutamente el contexto en que aquella devela hechos de su vida privada, lo que aquella hace precisamente con el objeto de reafirmar su credibilidad ante su empleador”.</p> <p>“En un segundo término advertimos un sesgo de aprecio, “como deben ser las mujeres a partir de estándares normativos”, hay un reproche a sus conductas en el ámbito de la vida privada, se cuestiona solapadamente su vida social, el salir después de su jornada de trabajo con una compañera de trabajo, durante la noche a un pub (...)”.</p> <p>“Pero asimismo, la propia absolvente doña _____, representante de la denunciada menciona que aquella ya no podía ejercer, pues para el cargo que aquella detentaba se requería un líder con cualidades y valores, agregando que _____ (su jefatura directa) entendía que no estaba en condiciones valóricas para liderar el equipo”.</p>	

“Por último, hemos de advertir, el denominado sesgo de rendimiento, a las mujeres se les exige demostrar permanentemente su legitimidad para el cargo, con una doble exigencia, alocuciones tales como “ya no es un buen referente como líder”, ponen de manifiesto que aquella no solo debe tener un desempeño profesional acorde a las exigencias de la empresa, sino que además debe contar con una vida personal intachable, para constituirse como un referente para el equipo que lidera”.

Tema/s tratados en el caso: acoso laboral; asimetría de poder; discriminación arbitraria; estereotipos de género; tutela de derechos fundamentales; violencia contra las mujeres; violencia de género; vulneración derechos fundamentales; **sesgos**.

Resumen del caso: La demandante tras haber terminado su relación de pareja, fue amenazada de muerte, publicación de fotos íntimas en plataforma llamada Onlyfans y acusada de estar vinculada a un presunto tráfico de droga llamada “Popper” junto a su compañera de trabajo, por su ex pareja. La trabajadora ante lo ocurrido decide solicitar ayuda a su empleador, explicar la situación que estaba viviendo y advertir un posible escándalo por preguntas sobre drogas. Ante la situación descrita el empleador se comprometió en ofrecer su apoyo. Sin embargo, recibida la información la empresa comenzó un proceso investigativo, con un interrogatorio inquisitivo, sin posibilidad de presentar pruebas por parte de la víctima y basado en sesgos y estereotipos. En el fallo se realiza un cuestionamiento del proceso de investigación que culminó con el despido de la trabajadora por haber “perdido la confianza”, para fundamentar su decisión el tribunal analiza los sesgos de credibilidad, sesgo de aprecio y un sesgo de rendimiento.

B. ANÁLISIS

Para completar la postulación debe leer los siguientes criterios y responder si el fallo lo contiene o no (marcando con una X en la columna que corresponda). Además debe brindar una justificación a su respuesta. Se recomienda indicar el considerando (o un extracto del mismo) que refleje o contenga el criterio analizado. **Completar este cuadro es requisito de admisibilidad para participar del tercer concurso nacional de sentencias.**

CRITERIO	SI	NO	JUSTIFICACIÓN
<p>1. Contexto de vulnerabilidad.</p> <p>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</p>	x		<p>“CONSIDERANDO 17”: La denunciante de esta manera ha sido doblemente violentada, en un primer término mediante las amenazas de su ex pareja de causar un mal en su persona y denunciarla en su empleo, lo que está establecido en la causa que se sigue en la actualidad ante el Juzgado de familia de Santiago, pero también lo ha sido por su empleador, quien – sin mediar acuerdo por supuesto – concreta las amenazas de su expareja, bastando que se impusieran los sesgos y prejuicios antes mencionados, para cambiar drásticamente la percepción que se tenía de la trabajadora, al punto de despedirla</p>

<p>asimétricas de poder, contexto de vulnerabilidad, discriminación y/o violencia formal, material y/o estructural;</p>			<p>por hechos verificados en el ámbito de su vida personal, con una evidente afectación en su psiquis y honra”.</p>
<p>2. Categorías sospechosas</p> <p>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;</p>	<p>x</p>		<p>“CONSIDERANDO 13°: Todo este análisis permite ultimar que con el proceder de la denunciada no sólo se ha vulnerado las garantías constitucionales invocadas, sino que se observa un despido de carácter discriminatorio, dada la condición de mujer de la denunciante.</p> <p>Como cuestión fundamental, es esclarecer que las competencias profesionales de la denunciante, nunca fueron cuestionadas, por el contrario, queda más bien establecido que la denunciante tenía un muy buen desempeño profesional, “su trabajo era su vida” en palabras de doña _____, “ella es muy profesional, muy entregada a su trabajo” según doña _____, “su desempeño era bueno”. “su desempeño era bueno” en palabras de doña _____, representante legal de la empresa y encargada de RRHH.</p> <p>Sin embargo, la denunciada la despide por haber “perdido la confianza” en la trabajadora, sin tener la capacidad de articular con coherencia cual es el motivo de esta pérdida de confianza, pues solo hay un ambiguo fundamento al no constituir un referente desde la perspectiva valórica. Entonces, ¿Cómo podemos comprender el despido de la trabajadora? La única forma de entenderlo es visibilizando la existencia de diversos sesgos, prejuicios y estereotipos dada su condición de mujer”.</p>
<p>3. Estereotipos</p> <p>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;</p>	<p>x</p>		<p>EXTRACTOS CONSIDERANDOS 14°, 15° Y 16°: “En un primer término advertimos la concurrencia de un sesgo de credibilidad, “las mujeres son intrínsecamente (sic) no confiables o manipuladoras.” La denunciante en una acción desesperada – no puede comprenderse de otra forma- pone en antecedente de su jefatura, el señor _____, hechos puntuales de su vida privada, dadas las amenazas de su ex pareja de denunciarla en su trabajo por un ilícito de tráfico de estupefacientes. La denuncia se materializa por un canal público y el empleador da inicio a una investigación. Sin embargo, ni su jefatura directa, ni las tres personas que dirigen el interrogatorio – únicos elementos de la investigación</p>

		<p>acreditados- otorgan o brindan un espacio de objetividad, imparcialidad y credibilidad a doña _____, desde que, como ya fue analizado, el estilo, tenor y preguntas del interrogatorio ponen de manifiesto, que aquella “ya era culpable” de aquello que se investigaba, ignorando absolutamente el contexto en que aquella devela hechos de su vida privada, lo que aquella hace precisamente con el objeto de reafirmar su credibilidad ante su empleador”.</p> <p>“En un segundo término advertimos un sesgo de aprecio, “como deben ser las mujeres a partir de estándares normativos”, hay un reproche a sus conductas en el ámbito de la vida privada, se cuestiona solapadamente su vida social, el salir después de su jornada de trabajo con una compañera de trabajo, durante la noche a un pub (...)”.</p> <p>“Pero asimismo, la propia absolvente doña _____, representante de la denunciada menciona que aquella ya no podía ejercer, pues para el cargo que aquella detentaba se requería un líder con cualidades y valores, agregando que ____ (su jefatura directa) entendía que no estaba en condiciones valóricas para liderar el equipo”.</p> <p>“Por último, hemos de advertir, el denominado sesgo de rendimiento, a las mujeres se les exige demostrar permanentemente su legitimidad para el cargo, con una doble exigencia, alocuciones tales como “ya no es un buen referente como líder”, ponen de manifiesto que aquella no solo debe tener un desempeño profesional acorde a las exigencias de la empresa, sino que además debe contar con una vida personal intachable, para constituirse como un referente para el equipo que lidera”.</p>
<p>4. Estándares Internacional de DDHH</p> <p>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;</p>	<p>x</p>	<p>“CONSIDERANDO 18°: Hemos de mencionar que el artículo 6° de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará”, promulgada por nuestro país en noviembre de 1998, establece en su artículo 6: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o</p>

		<p>subordinación.</p> <p>Siendo un deber de los Estados partes, conforme a su artículo 7° el de adoptar las medidas necesarias y específicas allí previstas, entre ellas actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.</p> <p>Estas normas son fundamentales, puesto que si bien la denunciante ha puesto todos los elementos facticos y concentrados sus esfuerzos jurídicos en la vulneración de garantías constitucionales, sin mencionar expresamente la discriminación, existe para la judicatura un imperativo legal, en el ámbito de la normativa internacional y constitucional de visibilizar estos actos, pronunciarse de ellos de manera oportuna y prevenir o resarcir en su caso los perjuicio experimentados entre otros, los que habilitan en nuestro entender el análisis de los mismos hechos, pero añadiendo la perspectiva que se ha desentrañado, la discriminación en razón del género femenino”.</p>
<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>	<p>x</p>	<p>En este caso se pone de manifiesto las exigencias especiales que se le imponen a una mujer en su lugar de trabajo, y se muestra cómo la perspectiva de género, en tanto herramienta de interpretación, permite igualar la posición de las partes. Además en la sentencia se incorporan estándares internacionales de derechos humanos para subrayar la violencia experimentada por la trabajadora (CONSIDERANDOS 13° Y 17°).</p>
<p>6. Correcto uso de conceptos para visibilizar las situaciones de discriminación</p> <p>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</p>	<p>x</p>	<p>Cabe destacar el análisis desarrollado por la magistrada, que determina que el proceder de la empresa ha vulnerado garantías constitucionales y considera el despido discriminatorio, dada la condición de mujer de la denunciante.</p> <p>El Tribunal también analiza los estereotipos de género que operaron en este caso y el hecho que la empresa despidió a la ex trabajadora por haber “perdido la confianza”, en base a un sesgo de credibilidad; un sesgo de aprecio y un sesgo de rendimiento.</p>

<p>género, violencia de género, violencia contra las mujeres, violencia contra grupos vulnerables, entre otros; El fallo aplica el lenguaje no sexista e inclusivo.</p>		<p>(CONSIDERANDOS 14°, 15° y 16°)</p> <p>Además, el tribunal analiza la discriminación sufrida por la demandante, señalando en su CONSIDERANDO 19°: En efecto, se ha vulnerado la garantía Constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas “. Entendida la integridad física, como el fundamento para que el ser humano pueda detentar responsabilidades y atributos en su calidad de tal, y la integridad psíquica como un intangible tan o más importante que el anterior, no pudiendo comprenderse desvinculado el uno del otro, quedando establecido que se verifico un daño psicológico en la denunciante de relevancia, conforme consta del certificado emitido por el profesional médico, las licencias utilizadas previo al despido y las declaraciones de los testigos X y W, quienes declaran en términos prácticamente idénticos, las que se refieren a la vulnerabilidad en la que se encontraba la denunciante no solo por los hechos vivenciados con su ex pareja, sino que por haber sido despedida por una causa injusta, como si fuera una traficante de droga.</p> <p>En el mismo sentido, estimamos que también concurre la vulneración a la garantía fundamenta del artículo 19 N° 4 de la Constitución política de la República, desde el momento en que el análisis de la honra, efectivamente puede ser analizado en una doble faz, desde la fama, e impresión que terceros tienen de la persona, pero también desde la estima que aquella pueda tener de si misma. Es efectivo que la denunciada no divulga la investigación y ni siquiera fundamenta el despido, sin embargo, la denunciante percibe con claridad que las motivaciones para terminar la relación laboral, es precisamente el reproche tácito que se le formula por estar “involucrada” en cuestiones que “guardan relación con la droga”, ideas instaladas en sus superiores, y que de manera evidente han de provocar un detrimento en su honra, en ambas fases.</p> <p>Luego, y como ha sido analizado, estas vulneraciones son las que precisamente dan lugar y permiten descubrir la existencia de actos de discriminación, los que conforme al artículo 2° incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo “Son contrarios a los principios de las leyes laborales.”</p>
---	--	--

<p>7. La decisión judicial incorpora medidas de reparación integral o diferenciadas por género</p> <p>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.</p>	x	<p>CONSIDERANDO 20°: Al tratarse de una tutela con ocasión del despido corresponde dar aplicación a la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 4° del Código del trabajo, la que hemos de establecer en once remuneraciones, pues el daño provocado en la denunciante ha sido debidamente probado en una esfera de evidente relevancia e impacto en su salud emocional, en su desarrollo y ámbito profesional. Debiendo además sancionar con el recargo legal. La remuneración que se habrá de tener en consideración es aquella mencionada por la denunciante y que corresponde a la cantidad de \$2.317.033, indicada por la propia denunciada en el finiquito que acompaña.</p> <p>CONSIDERANDO 22°: Se condena en costas a la parte denunciada, por haber resultado completamente vencida.</p> <p>Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 63, 446, 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo; 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; 144, 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, se declara:</p> <p>I. Que se acoge la denuncia de tutela laboral interpuesta por LA DEMANDANTE, en contra de STRYKER CORPORATION (CHILE) Y CIA LTDA y en consecuencia se declara que incurrió en actos de discriminación y vulneratorios de la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.</p> <p>II. Que, la denunciada deberá dar pago a la indemnización de 11 remuneraciones correspondiente a la suma de \$25.487.363.- (veinticinco millones cuatrocientos ochenta y siete mil trescientos sesenta y tres pesos) en favor de la denunciante.</p> <p>III. Que la denunciada además deberá dar pago al 30% que corresponde a la suma de \$1.390.220.</p> <p>IV. Que no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria.</p> <p>V. Que, se condena en costas a la parte denunciada las</p>
---	---	---

			que se regulan en la suma de \$1.000.000.
<p>8. Impacto</p> <p>La sentencia genera un nuevo razonamiento y argumentación en torno al problema de la desigualdad y discriminación de género que afecta a las personas, particularmente a las mujeres, niñas y las personas LGBTI;</p>	x		<p>Cabe destacar el análisis desarrollado por el Juzgado el Trabajo, que ha calificado el proceder de la empresa como una afectación de las garantías constitucionales. Además, ha considerado el despido discriminatorio, dada la condición de mujer de la denunciante.</p> <p>Subrayamos el análisis de la discriminación, y en particular de los estereotipos y sesgos de género.</p>