

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: Acoso Sexual Laboral	
Número de Rol: T- 1862-2022	Fecha: 24/05/2024
Tribunal: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	
Partes intervinientes: Trabajadora demandante contra Empresa Servicio Logísticos	
Materia: Laboral	
Tipo de proceso: tutela laboral de derechos fundamentales	Clase de decisión: sentencia definitiva
Juez y/o jueza que adopta la decisión: Valeska Alejandra Osses Trincado, Jueza Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	
<p>Considerando relevante (EXTRACTO):</p> <p>“DECIMO TERCERO: Que de acuerdo a los hechos establecidos por el tribunal y de los cuales dan cuenta las pruebas incorporadas a los autos queda satisfecha la carga probatoria de la actora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo en relación a la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada, ya que de los antecedentes probatorios aportados ha quedado acreditado que la demandante fue acosada o al menos sufrió un episodio de acoso sexual laboral, por parte de un compañero de trabajo quien aprovechándose de la obtención de su número de celular para fines laborales, le envió una fotografía de sus partes íntimas, lo que a esta magistrado le es suficiente para tener por satisfecha la carga impuesta por la legislación laboral a la demandante, aun cuando fue sólo un episodio, lo cual resulta ser suficiente para entender la presencia de indicios fundados de las transgresiones relatadas en el libelo y que la acción interpuesta por la actora tiene un fundamento plausible.</p> <p>Que además resulta pertinente detenerse y explicar que, a pesar de haber sido sólo un episodio, este resulta ser gravísimo, y que no resiste análisis en cuanto a estimar que para la gravedad o importancia del mismo se requiera la prolongación de este tipo de arrebatos irrespetuosos en un tiempo determinado, toda vez que, a juicio de esta magistrada, bastó, en este caso, ese sólo hecho para causar una vulneración a la intimidad e integridad síquica de la demandante”.</p>	
Tema/s tratados en el caso: acoso sexual; violencia de género; tutela de derechos fundamentales; vulneración de derechos fundamentales	
Resumen del caso: En la sentencia se analiza la demanda interpuesta por una trabajadora que denunció ante su jefatura a otro trabajador de la empresa cuando tenía su relación laboral	

vigente. El trabajador denunciado contactó a la demandante a través de redes sociales para luego enviarle una fotografía de sus genitales indicándole que se encontraba en ese momento solo en su casa por si quería concurrir a esta. Ante estos hechos, la trabajadora puso en conocimientos de esta situación a su jefatura solicitando el inicio de un proceso de investigación por acoso sexual. Al transcurrir los días solicitó una actualización e información del estatus del proceso ante lo cual se le indicó que debía esperar, no teniendo jamás noticias y luego fue notificada de su despido.

Por su parte, la empresa demandada fundó su postura en la ausencia de una constancia o comunicación formal de la denuncia de presuntos actos de acoso sexual conforme a lo establecido en su reglamento interno, por lo que jamás pudo llevar a cabo una actuación de investigación cuando no tenía antecedentes de los hechos que solo con la demanda ha tomado conocimiento. Resolviendo la controversia, el tribunal estableció la vulneración de derechos de la trabajadora, en específico, su integridad psíquica y honra y condenó a la empresa por un actuar negligente ante una denuncia de acoso sexual.

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 asimétricas de poder, contexto de vulnerabilidad, discriminación y/o violencia formal, material y/o estructural;</p>	x		<p>CONSIDERANDO SEPTIMO: Que, de las probanzas allegadas al juicio consistentes en las capturas de pantallazos whatsapp, y la declaración del testigo de la parte demandante, como asimismo de los dichos de la demanda principal en su contestación de la demanda quedó acreditado que entre la demandante y su compañero de trabajo existieron episodios de acoso por parte de éste último, a través de mensajería celular e instagram. Que si bien de los mensajes que es posible apreciar insinuaciones y disculpas, esto, unido a lo indicado por la demandada en su defensa como asimismo lo declarado por la pareja de la demandante quien vio la fotografía de carácter sexual que envió éste compañero a la demandante, permiten concluir que lo hechos relatados en la demanda son reales, que la demandante hizo una denuncia de los mismos a su supervisor que le indicó que se investigarían, que todo sucedió a lo menos a partir del 8 de agosto de 2022</p>

			(fecha en que la demandante recibió la fotografía) y hasta la fecha en que fue desvinculada, momento en el cual siguió instando por el comienzo de una investigación de los hechos. También quedó acreditado que ambos involucrados desempeñaban sus funciones en lugares distintos, es decir, no estaban en contacto diario, sin embargo, el trabajador denunciado, solicitó el número de teléfono e instagram de la actora en un contexto laboral, con el objeto de proporcionarle el uniforme de trabajo, y aprovechándose de ello le envió una fotografía de su pene, todo lo cual es posible concluir de la lectura de los escritos de discusión y porque la demandada reconoce que la demandante hizo esta denuncia a su supervisor, pero que ni ella ni su jefe siguieron los conductos formales para realizar la misma”.
<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>		x	
<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>		x	
<p>4. Estándares Internacional de DDHH</p> <p>La sentencia utiliza los más altos estándares de derechos humanos contenidos en normas jurídicas</p>		x	

<p>nacionales y del sistema internacional de protección de los derechos humanos;</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>Resolviendo la controversia, el tribunal estableció que “la demandada reconoce en la contestación de la demanda que la trabajadora realizó una denuncia verbal por este hecho a su supervisor, lo cual sumado a los pantallazos WhatsApp en los cuales la demandante aparece hablando con otra persona, y en ellos esta última le pide disculpas por la “desubicación” y le indica que “no volverá a suceder”; esto, permite presumir que existió un hecho anterior socialmente cuestionado o que puso incómoda a la demandante, toda vez que, no se advierte la existencia de una fotografía de las partes íntimas de este trabajador pero se presume que existió, porque además fue vista por la pareja de la demandante quien así lo declaró, pareciendo a tribunal verosímil su declaración, además de la declaración de la actora la que a pesar de encontrarse afectada, declaró de manera clara, segura y sin titubear lo sucedido”. (EXTRACTO CONSIDERANDO OCTAVO). En razón de lo anterior, se estableció que “ha quedado acreditado que la demandante fue acosada o al menos sufrió un episodio de acoso sexual laboral, por parte de un compañero de trabajo quien aprovechándose de la obtención de su número de celular para fines laborales, le envió una fotografía de sus partes íntimas”, reprochando la actitud empresarial al “establecer que la quietud conductual del empleador, permitió que mantener el estado de vulneración sufrido por la demandante por todo el período de duración del contrato, y que este quedara impune”. (EXTRACTO CONSIDERANDO DÉCIMO TERCERO)</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 género, violencia de género,</p>	<p>x</p>		<p>“DECIMO TERCERO: Que de acuerdo a los hechos establecidos por el tribunal y de los cuales dan cuenta las pruebas incorporadas a los autos queda satisfecha la carga probatoria de la actora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo en relación a la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada, ya que de los antecedentes probatorios aportados ha quedado acreditado que la demandante fue acosada o al menos sufrió un episodio de acoso sexual laboral, por parte de un compañero de trabajo quien aprovechándose de la obtención de su número de celular para fines laborales, le envió una fotografía de sus partes íntimas, lo que a esta</p>

<p>violencia contra las mujeres, violencia contra grupos vulnerables, entre otros; El fallo aplica el lenguaje no sexista e inclusivo.</p>			<p>magistrado le es suficiente para tener por satisfecha la carga impuesta por la legislación laboral a la demandante, aun cuando fue sólo un episodio, lo cual resulta ser suficiente para entender la presencia de indicios fundados de las transgresiones relatadas en el libelo y que la acción interpuesta por la actora tiene un fundamento plausible.</p> <p>Que además resulta pertinente detenerse y explicar que, a pesar de haber sido sólo un episodio, este resulta ser gravísimo, y que no resiste análisis en cuanto a estimar que para la gravedad o importancia del mismo se requiera la prolongación de este tipo de arrebatos irrespetuosos en un tiempo determinado, toda vez que, a juicio de esta magistrada, bastó, en este caso, ese sólo hecho para causar una vulneración a la intimidad e integridad síquica de la demandante”.</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>VIGESIMO: Que se condenará en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$500.000. Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7 al 10, 168, 425 a 432, 446, 452, 489 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:</p> <p>I. Que se acoge la acción de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y se condena a la empresa demandada SERVICIOS LOGISTICOS S.A. al pago de \$5.370.576 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.</p> <p>II. Que de conformidad a lo prescrito en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, remítase copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.</p> <p>III. Que la suma ordenada pagar deberá serlo más los reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.</p> <p>IV. Que se condena en costas a la demandada las que se regulan en la suma de \$500.000.</p>
<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	