

La tutela de derechos fundamentales: estudio de demandas por acoso moral de mujeres en cuatro tribunales del Trabajo de Chile

*Lidia Casas Becerra**

RESUMEN

Este trabajo examina la relación entre discriminación y acoso moral donde el ambiente laboral hostil está anclado en discriminación de género sin contenido "sexual". Cuando el acoso tiene a su base la discriminación será un acoso discriminatorio. Se analizan demandas de tutela de protección de derechos fundamentales por acoso moral presentadas en el año 2019 en los Juzgados del Trabajo de Antofagasta, Temuco, Segundo de Santiago y de San Miguel. La mayoría de los casos terminó en avenimiento y solo una fracción de las tutelas fueron acogidas en primera instancia. Se observa un íter entre acoso sexual, acoso moral y discriminación que lo convierte en acoso moral discriminatorio. Los factores de discriminación se asocian al solo hecho de ser mujer, por maternidad, y se observa una discriminación interseccional donde confluyen discriminación y subordinación por orientación sexual, raza, etnia y condición migratoria, lo que se exagera en espacios masculinizados que normalizan la violencia. La judicatura debe evaluar con más atención las conductas con el fin de advertir los elementos indiciarios de discriminación a la base del acoso moral por el mayor disvalor, estableciendo indemnizaciones y reparaciones conforme con aquello.

Acoso moral; género; violencia laboral; discriminación;
acoso discriminatorio; acoso sexual

The protection of fundamental rights: A study of women's moral harassment claims in four Chilean labour courts

ABSTRACT

This article reviews the link between discrimination and discriminatory moral harassment in the context of hostile work environments anchored in gender discrimination without a necessarily "sexual" content. It analyzes moral harassment cases filed by women in 2019 in labor

* Licenciada en Ciencias Jurídicas, Universidad Diego Portales, Chile. LLM Universidad de Toronto, Canadá, y Ph.D. Universidad de Ottawa, Canadá. Profesora de Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5408-3329>. Correo electrónico: lidia.casas@udp.cl.

Esta investigación corresponde al proyecto Fondecyt de Iniciación 1110884, "Acoso moral y tutela de protección de derechos fundamentales. Una revisión de la jurisprudencia y las prácticas de los operadores de justicia en torno al acoso laboral desde una mirada de la discriminación de género".

Artículo recibido el 5.10.2022 y aceptado para su publicación el 4.5.2023.

courts in Antofagasta, Temuco, Santiago and San Miguel. Most cases were settled and only a fraction of claims were upheld by lower courts. The lawsuits show an iter between sexual harassment and discriminatory moral harassment. They also identify factors associated with discrimination on grounds of maternity or the mere fact of being a woman. These cases expose intersectional discrimination where various forms of discrimination and subordination grounded on race, ethnicity, sexual orientation and migratory status are entangled and exacerbated in male-dominated workplaces. The judiciary should be attentive in order to identify elements indicative of discrimination in moral harassment because of the greatest disvalue, establishing compensation and reparations accordingly.

Moral harassment; gender; violence at work; discriminatory harassment;
discrimination; sexual harassment

INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso laboral o moral son conductas prohibidas que vulneran los derechos de trabajadores y trabajadoras y que pueden conducir al despido de quienes los cometan¹. Ambos fenómenos son manifestaciones de violencia en el trabajo y constituyen riesgos psicosociales que fueron incorporados a la legislación chilena en el 2005² el primero y el 2012³ el segundo. En el trámite legislativo de la ley de acoso sexual abundaron los estereotipos de género, la desconfianza hacia las mujeres y el escepticismo de si era necesario nombrarlo, argumentándose que ya existían herramientas procesales idóneas⁴. Algo similar ocurrió con el acoso moral, donde se apuntó a que la existencia de la tutela para la protección de derechos fundamentales hacía innecesario incorporarlo⁵. El acoso moral tiene una formulación similar al sexual y constituye una vulneración de la dignidad de los trabajadores⁶.

Existe consenso en la literatura chilena en cuanto a que el acoso moral fue reconocido jurisprudencialmente antes de su incorporación al Código del Trabajo, ya que la Dirección del Trabajo había dictaminado que la violencia ejercida contra empleados o empleadas constituía un incumplimiento contractual con remedios procesales aptos⁷. La base legal está en la obligación del empleador de garantizar la seguridad en el trabajo⁸, por lo que la hostilidad, los ataques u otras formas de violencia constituyen incumplimiento contractual cuando el empleador no es capaz de prevenirlos⁹. El acoso, en sus

¹ Código del Trabajo, artículo 160, letras b y f.

² Ley 20.005, 2005.

³ Ley 20.607, 2012.

⁴ Biblioteca del Congreso Nacional, Historia Fidedigna de la Ley, s/f.

⁵ Gamonal señaló que “no pareciera ser estrictamente necesario legislar... toda vez que nuestra normativa laboral es bastante amplia, y, por tanto, las situaciones que configuran el acoso laboral podrían considerarse ya contempladas en las disposiciones vigentes”. Biblioteca del Congreso Nacional, s/f, p. 71.

⁶ Artículo 2, Código del Trabajo.

⁷ CAAMAÑO, 2011, pp. 231-237; DOMÍNGUEZ, y WALTER, 2014, p. 22.

⁸ Artículo 184 del Código del Trabajo.

⁹ DOMÍNGUEZ, MELLA y WALTER, 2014, p. 25

distintas formas, vulnera el “contrato psicológico”; es decir, la conducta esperable en un ambiente laboral que obliga no solo al empleador, sino al resto de la fuerza laboral. Como *contrato psicológico* se entiende el conjunto de expectativas y reglas que suponen un acuerdo tácito de conducta razonable en el lugar de trabajo en cuanto a respeto y convivencia entre los involucrados¹⁰.

La doctrina nacional indica que el acoso sexual y moral son ilícitos pluriofensivos que afectan derechos tales como la integridad psíquica, la privacidad y la honra, cuyas vulneraciones pueden ser reclamadas por medio de la tutela de protección de derechos laborales fundamentales¹¹. Durante la tramitación de la ley de acoso moral se señaló expresamente la tutela de derechos laborales fundamentales como el mecanismo procesal por excelencia para reclamar su violación. No obstante, no toda afectación a la integridad psicológica de un trabajador es constitutiva de acoso¹². La tutela también es aplicable cuando se transgrede el artículo 2 en lo concerniente al acoso y la discriminación (art. 485 del Código del Trabajo). Este procedimiento puede ser incoado durante una relación laboral vigente o al término de esta.

Este trabajo examina la relación entre discriminación y acoso moral donde el ambiente laboral hostil está anclado en discriminación de género sin contenido necesariamente “sexual”, lo que denominaremos *acoso moral discriminatorio*. Para ello se examina la normativa chilena y las demandas de mujeres en juicios de tutela de derechos fundamentales presentadas el 2019 en cuatro tribunales del trabajo en Chile. En la primera parte esbozamos la relación entre acoso moral y discriminación, en la segunda presentamos la metodología de una investigación de carácter cualitativo y sus resultados, en la tercera parte la caracterización, terminando con una discusión de lo anterior.

I. ACOSO MORAL Y DISCRIMINACIÓN

El hostigamiento laboral, *mobbing* o *psicoterror*, afecta a todo trabajador, independientemente de su sexo¹³, pero tiene particularidades en cuanto a la forma en que se presenta y a los blancos de estas conductas. Cuando se dirige en contra de trabajadoras se entremezclan la discriminación de género y las diversas formas de violencia en el espacio laboral: acoso moral, hostigamiento discriminatorio, acoso sexual y creación de un ambiente laboral hostil¹⁴. A nivel macro y microsistema hay contextos culturales en que se normalizan el hostigamiento y el maltrato.

Las características personales de las y los trabajadores pueden hacerlos blanco de violencia por su pertenencia a grupos específicos o características particulares como

¹⁰ SAUNDERS *et al.*, 2007, pp. 346-346.

¹¹ CAAMAÑO, 2011, 218; CAAMAÑO y UGARTE, 2014, p. 72; UGARTE 2018, p. 127.

¹² UGARTE, 2018, p. 138.

¹³ ROMANIK, 2011, p. 7.

¹⁴ LIPPEL 2016, p. 11; LIPPEL 2018, pp. 144-154 y 157-158; CHAPPEL y DI MARTINO, 2006, pp. 266-267 y pp. 292-294.

discapacidad, color de piel, identidad de género u orientación sexual. La literatura sostiene que es la “atipicidad”; es decir, las características individuales o las conductas de una trabajadora que la alejan de “la norma” lo que lo hace más susceptible de ser aislada o maltratada¹⁵, e igualmente cuando sus características no le permiten “encajar” o ser percibida como merecedora de integrar un grupo¹⁶. Se produce así un hostigamiento discriminatorio selectivo que puede ser sutil¹⁷ pero que a la postre menoscaba. A veces, la discriminación en contra de mujeres o minorías sexuales se expresa en comportamientos descorteses, de modo que la hostilidad en tanto acoso puede ser una conducta difícil de encuadrar¹⁸.

Las mujeres pueden ser disciplinadas por apartarse de los cánones femeninos a causa de su asertividad, tipo de trabajo realizado, distancia respecto de las expectativas sociales¹⁹, desempeñarse en espacios masculinizados u ocupar cargos de jefatura²⁰. Por *espacios masculinizados* se entienden aquellos en que el 25% o menos de la fuerza laboral está compuesta por mujeres²¹.

Una medición de los riesgos psicosociales realizada en Chile en 2011 a 3.010 trabajadores reveló que en los doce meses previos a la encuesta las mujeres mostraban mayor exposición a la violencia: 12% a violencia psicológica, 16% a agresión verbal o física y 2,6% a acoso sexual, comparados con 10%, 11% y 1% en el caso de varones²². La dimensión de género de estos fenómenos disruptivos es escasamente visibilizada en la literatura jurídica.

En efecto, la vulneración de derechos que pudiera ser común a trabajadoras y trabajadores revela especificidades respecto de ciertos grupos y la aplicación de las normas en concreto puede tener efectos discriminatorios indirectos cuando no se considera el impacto diferenciado o no se distingue que en la base existen construcciones sociales y culturales.

II. RESULTADOS

1. Metodología

Para la realización de este estudio se seleccionaron cuatro tribunales: Juzgados del Trabajo de Antofagasta y Temuco y, en Santiago, el Segundo Juzgado del Trabajo y Juzgado del Trabajo de San Miguel. La selección de las jurisdicciones se basó en tres

¹⁵ HIRIGOYEN, 2014, p. 101.

¹⁶ OMARI y SHARMA, 2016, p. 40.

¹⁷ CORTINA, 2008, p. 58.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ RIKLEEN, pp. 70-71, 2019.

²⁰ SALIN, 2021, pp. 347-348.

²¹ Sitio web catalyst.org, 2021.

²² PALMA *et al.*, 2018, p. 2.

criterios: ser capital regional, tipo de economía y composición poblacional. Antofagasta tiene una economía asociada a la gran minería y gran presencia de extranjeros, y Temuco, en el sur del país, una economía asociada al comercio y servicios con fuerte presencia de una población de ascendencia indígena.

En 2019 el número de extranjeros residentes en Antofagasta ascendía a 100.814, incluyendo 53.542 mujeres (53,1%). Esta población representa el 7% de los migrantes que viven en Chile. En el caso de la Región de La Araucanía, los migrantes ascienden a 21.295 –54,5% varones– representando 1,5% de la población migrante del país²³. En el 2017 la población de pueblos originarios muestra una predominancia femenina (163.762 mujeres versus 157.566 varones en La Araucanía y 42.252 hombres contra 40.160 mujeres en Antofagasta)²⁴.

En Santiago se eligieron el Segundo Juzgado del Trabajo y el Juzgado del Trabajo de San Miguel por representar dos distintas jurisdicciones de la Región Metropolitana. Para la identificación de las acciones de tutela interpuestas por mujeres en el 2019 se revisó manualmente el sistema de consulta en línea del Poder Judicial. Se descartaron aquellos casos en que la tutela fue interpuesta conjuntamente por mujeres y hombres, seleccionándose para lectura y análisis solo las demandas de acoso laboral o las que referían antecedentes al respecto. Para establecer un comportamiento indiciario de acoso se asumió que el relato contemplaba la persistencia, sistematicidad e intencionalidad de la conducta, conforme con el concepto de acoso, aun cuando no se puede inferir que todos tuvieran un sustento probatorio. No se consideró para estos efectos establecer el tiempo de ocurrencia de las conductas.

Se construyó una base de datos y se desarrollaron códigos para identificar situaciones indiciarias de acoso laboral discriminatorio, entre ellas maternidad, edad, origen nacional o étnico, discapacidad o existencia de entornos masculinizados.

2. *Caracterización de las tutelas*

El ingreso de tutelas por vulneración de derechos fundamentales muestran diferencias por sexo en cada jurisdicción estudiada. La proporción más baja de tutelas presentadas por mujeres es de 34% en el Juzgado del Trabajo de La Araucanía, en tanto que la más alta alcanza a 47,63% en el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago (Tabla 1).

²³ Sitio Web INE, 2021. Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020. Distribución regional y comunal.

²⁴ Sitio Web INE. Censo 2017.

Tabla 1. Ingreso de tutelas por sexo y Tribunal (2019)

Causas	2° Juzgado del Trabajo de Santiago	Juzgado del Trabajo de San Miguel	Juzgado del Trabajo de Antofagasta	Juzgado del Trabajo de Temuco
Ingresadas	2158 (100%)	240 (100%)	455 (100%)	247 (100%)
Demandantes hombres	1130 (52.3%)	150 (62.5%)	273 (60%)	163 (65.9%)
Demandantes mujeres	1028 (47.6%)	88 (36.6%)	182 (40%)	84 (34%)
Demandantes hombres y mujeres	33 (1,5%)	2 (0.8%)	2 (0.4%)	1 (0.4%)
Subtotal causas solo demandantes mujeres	995	88	180	83
Porcentaje demandantes solo mujeres	46,1	36,60	39,56	33,6

Fuente: Elaboración y datos propios.

Del total de tutelas interpuestas por mujeres, entre el 17% y el 30% corresponde a lo que denominamos acoso laboral (Tabla 2).

Tabla 2. Ingreso de tutelas por acoso, por Tribunal (Mujeres, 2019)

Causas	2° Juzgado del Trabajo de Santiago	Juzgado del Trabajo de San Miguel	Juzgado del Trabajo de Antofagasta	Juzgado del Trabajo de Temuco
Total tutelas	995	88	180	83
Tutelas por acoso	168	19	54	20
Porcentaje causas por acoso	16,8	21,5	30	24

Fuente: Elaboración y datos propios.

Se caracterizó a las demandantes conforme con nacionalidad o pertenencia a pueblos originarios. La pertenencia a pueblo originario se determinó mediante un proxy limitado a que al menos un apellido fuera indiciario de ascendencia indígena. Vale recordar que

no se descarta la calidad de originaria a personas de apellidos no indígenas, conforme con el art. 2 letra b) de la Ley N° 19.253. Asimismo, un apellido indígena no hace que una persona se autoidentifique como tal, por lo que el proxy presenta limitaciones.

La mayor proporción de tutelas presentadas por extranjeras (24,4%) se observa en el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago y es menor en Antofagasta (16,6%). En el tribunal de Temuco no hay tutelas presentadas por extranjeras. El 15% de las demandas serían de mujeres de ascendencia mapuche, cifra poco mayor a la proporción poblacional indígena chilena (12,43%) según el Censo de 2017²⁵.

Tabla 3. Caracterización por nacionalidad y origen étnico de las demandantes

	2º Juzgado del Trabajo de Santiago	Juzgado del Trabajo de San Miguel	Juzgado del Trabajo de Antofagasta	Juzgado del Trabajo de Temuco
Número de tutelas	168	19	54	21
Chilenas	124	16	45	19
Porcentaje	73	84	83	
Ascendencia de pueblo originario	3	1	1	3
Porcentaje	2,4	5,2	1,8	14,2
Migrantes	41	2	9	0
Porcentaje	24,4	10,5	16,6	

Fuente: Elaboración y datos propios.

3. Resultado de los procesos judiciales

La mayoría de los juicios terminaron en avenimiento o conciliación entre las partes antes o durante la primera audiencia, en proporciones distintas dependiendo de la jurisdicción (Tabla 4). El mayor uso de la conciliación se observa en el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago (75%) y en el Juzgado del Trabajo de Antofagasta (72,2%). La proporción en Temuco es menor (65%) y la más baja (57,8%) ocurre en el Juzgado del Trabajo de San Miguel.

²⁵ Sitio Web INE, 2017.

Tabla 4. Formas de término de las demandas

	2° Juzgado del Trabajo de Santiago	Juzgado del Trabajo de San Miguel	Juzgado del Trabajo de Antofagasta	Juzgado del Trabajo de Temuco
Sentencia	35	8	12	7
Conciliación/avenimiento/ transacción	126	11	39	13
Tramitación suspendida	0	0	2	0
Desistimiento	4	0	1	0
En tramitación	0	0	0	0
Archivada	3			
Total	168	19	54	20

Fuente: Elaboración y datos propios.

En casos en que se dictó sentencia los datos muestran que las demandas se acogen en menor proporción en el Segundo Juzgado de Santiago: 25 de 35 fueron rechazadas. En Antofagasta, seis de doce no fueron acogidas. En San Miguel y Temuco, donde el número de sentencias es aún menor, en el primer caso se acogieron dos y en el segundo cuatro.

Aunque la pretensión de las partes en un juicio es ganar, el resultado es siempre incierto, pues dependerá de la cantidad y calidad de la prueba. Una sentencia favorable es el mejor escenario posible, pero la lentitud en la tramitación del juicio puede significar que las partes, especialmente la demandante, acepten terminar la disputa mediante un método autocompositivo. Así, tanto para jueces como para las partes la conciliación podría resolver satisfactoriamente un pleito, y por lo mismo, *prima facie* no debiera ser criticable. En palabras de Rosado, la conciliación es una forma de derecho en la práctica²⁶. Los datos acerca de las formas de término a base de la conciliación son consistentes con lo reportado en la literatura para el caso chileno²⁷.

Una mirada cualitativa a los acuerdos podría llevarnos a conjeturar que los resultados son favorables a las demandantes, pues reciben montos importantes de indemnización, en tiempos más acotados y sin esperar a que el juicio transcurra por todas las instancias sin certidumbre respecto del resultado. Sin embargo, escapa al alcance y extensión de este trabajo evaluar la diferencia entre lo que pide y lo que logra una trabajadora en una conciliación. No obstante, la Tabla 5 muestra los montos de indemnización logrados por

²⁶ ROSADO, 2018, p. 1576.

²⁷ CASAS, 2016; ROSADO 2018 y FUENTES, 2020.

las demandantes. Estos varían conforme con el tiempo de relación laboral, el monto de los salarios, el grado de vulneración y, ciertamente, el criterio del tribunal para otorgarlos.

Tabla 5. Montos de indemnización acordados en conciliación (pesos chilenos²⁸)

Montos	Santiago	San Miguel	Antofagasta	Temuco
Mínimo (hasta 1 millón)	19	3	3	0
Bajo (uno a 5 millones)	62	4	18	9
Medio (5 a 10 millones)	28	2	8	3
Alto (más de 10 millones)	14	1	10	1
Otras medidas reparatorias	5	1	1	0
Alto + medidas reparatorias	1	0	0	0
	128	11	39	13

Fuente: Elaboración y datos propios.

En algunos avenimientos se acuerdan formas de reparación como la promoción de un ambiente laboral digno y respetuoso de los derechos fundamentales, cursos de capacitación, liderazgo e inclusión, dar disculpas públicas, reintegro de la trabajadora y designación de un encargado para recepcionar peticiones.

III. CARACTERIZACIÓN DE CASOS DE ACOSO DESDE LA MIRADA DE LA DISCRIMINACIÓN COMO CAUSAL

La literatura da cuenta de ciertos factores que generan el acoso. Estos se refieren a los contextos, a las particularidades de los perpetradores y de las personas hostigadas, a las formas de organización de la empresa y a cuestiones culturales, entre otras²⁹. Se abordarán a continuación los elementos recurrentes de las demandas presentadas que identifica la literatura comparada al examinar la violencia de género en espacios laborales.

²⁸ A base de un tipo de cambio promedio de \$ 789.07 por dólar para el año 2020. Véase https://www.sii.cl/valores_y_fechas/dolar/dolar2020.htm.

²⁹ Entre otros, HIRIGOYEN, 2014; CHAPPEL y DI MARTINO, 2006, OMARI y PAULL, 2016; RIKLEEN, 2019.

1. *Maternidad hostigada y castigada*

Las normas del derecho del trabajo otorgan a las mujeres varios derechos. Prohíben la discriminación en razón de la maternidad y enumeran diversas formas de discriminación: salarial o por embarazo, lactancia o amamantamiento (Código del Trabajo, art. 2). El Código prohíbe expresamente “condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez” (art. 194, inciso final).

Las embarazadas cuentan con fuero que impide su despido por este motivo, protección que se prolonga hasta un año desde el fin de la licencia de maternidad (Código del Trabajo, art. 201). Los empleadores pueden solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral (Código del Trabajo, art. 174). Hirigoyen, refiriéndose al acoso en relación con la maternidad, lo señala como acoso dirigido a un trabajador protegido³⁰.

Los relatos más recurrentes en las demandas son aquellos relativas a la maternidad. Tales casos alcanzan a 40% en Temuco, 25,5% en el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, 21% en el Juzgado del Trabajo de San Miguel y 16,6% en Antofagasta. El anuncio de la trabajadora de estar embarazada o que el empleador sepa que tiene hijos lactantes marca en ocasiones el inicio del hostigamiento.

En las entrevistas de trabajo se suele preguntar acerca de la existencia de hijos y de planes para tenerlos, tal como se aprecia en una de las demandas. Una vendedora indica que no le preguntaron si era madre en la entrevista individual, pero sí en la entrevista grupal. Cuando firmó el contrato se le dijo que “se les pasó su caso de ser madre de una lactante” y que la dejarían trabajando pero evaluarían su desempeño. Consigna la demanda: “Pasaron dos semanas aproximadamente y don J.H. se presentó en la sucursal para decirle que condicionaba su empleo a que no hiciera valer ningún derecho respecto de la maternidad. Debido a su necesidad de trabajo, sin percibir pensión alimenticia o ayuda económica de parte del padre de su hija, aceptó, por lo que respondió que no se preocuparan por lo de su hija, que no daría problemas para ejecutar el trabajo [...] Posteriormente ella solicitó derecho a sala cuna, porque vivía una situación de violencia intrafamiliar que le impedía dejar a su hija a cargo de su padre y la red pública de jardines no tenía cupos ni los horarios de funcionamiento eran compatibles con su jornada”. La respuesta fueron comentarios destemplados del estilo “Usted es la famosa C.S.” y acusaciones de haber mentido respecto de sus hijos (Santiago, T-1802-2019).

El despido también se produce cuando las trabajadoras comunican el embarazo. A una trabajadora el jefe le dijo que “...había defraudado a la empresa, poniendo mala cara y agregando ‘*Chuta, y que querís, que te felicite ahora*’” (Temuco, T-114-2019). A otra se le pide la renuncia por haber dejado de servir para el cargo de parvularia (Temuco, T-189-2019).

³⁰ HIRIGOYEN, 2014, p. 100.

Si la noticia del embarazo es un catalizador de conductas de hostigamiento, la reincorporación una vez terminado el permiso postnatal o parental puede ser igualmente difícil: se observan cambios de puesto, de responsabilidades e incluso de condiciones laborales. Los casos más complejos son aquellos en que se solicita a una trabajadora no exigir o denegar el ejercicio de derechos. Una asistente de ventas, a la vuelta de su postnatal, recibe abierto maltrato verbal de parte del dueño de la empresa, quien le señaló que su puesto no estaba disponible, que siendo él el dueño era quien ponía las condiciones, descalificándola con comentarios tales como “sé bien mujercita” o “no te gustó embarazarte” (Santiago, T-1935-2019).

En algunos casos se niega el horario de alimentación para el hijo lactante y pedirlo genera hostigamiento (Antofagasta, T-244-2019). Asimismo, los cambios de jefatura pueden revertir la flexibilidad horaria para el cuidado de un hijo (Antofagasta, T-37-2019). En un caso, un empleador le pide a la trabajadora que presente una licencia médica (Santiago, T-100-2019).

Un caso resuelto por la Corte Suprema se relaciona con el cuidado de una hija que no tenía una enfermedad grave pero requería de muchos cuidados. Se trataba de una docente que fue despedida por inasistencia. El despido se produjo luego de su reclamo por no pago de cotizaciones de salud. En represalia le cambiaron el horario de modo tal que no le permitía el cuidado de su hija. Las inasistencias invocadas para su despido habían sido todas justificadas (San Miguel, T-182-2019):

Que tal como ha quedado demostrado durante la secuela del presente litigio, la demandada, ejecutando actos en apariencia amparados por la normativa legal vigente, procedió a efectuar conductas destinadas a alterar la forma que la trabajadora cumplía con sus labores hasta el año 2018; alteró una jornada de trabajo que era armónica con la situación familiar que vivía con ocasión de la salud de su hija para establecer una que, dadas las circunstancias de salud de aquella, le sería difícil de cumplir, amonestándola en forma posterior por justamente no poder cumplir la misma y representándole sus faltas en la forma ya analizada. Lo anterior, en el contexto ya analizado, evidentemente resulta constitutivo de actos reiterados de hostigamiento que han amenazado y afectado la garantía alegada por la trabajadora, socavándose de esta forma y de manera gradual su integridad en la forma contemplada en el artículo 19 N° 1 de la CPR [...] El empleador en el caso *sub litis* ejerció sus facultades de dirección y mandó sin reconocer como límite el respeto de las garantías constitucionales de la trabajadora³¹.

Un estudio realizado por la Dirección del Trabajo en 2011 con relación a quejas interpuestas ante la Inspección del Trabajo revela que el hostigamiento y malos tratos relativos a la maternidad es transversal a todas las ocupaciones. Las denuncias se concentraban en rubros feminizados de la economía, afectando a vendedoras, cajeras y

³¹ Considerando 16°.

auxiliares de aseo pero también a profesionales, con 11,8% de todas las denuncias³². El acoso proviene tanto de mandos medios (55,6%) como de empleadores (23,8%)³³. Los casos decían mayoritariamente relación con no respetar el fuero maternal (63,%) , negar el beneficio de sala cuna (14,9%) o negar permiso para alimentar al hijo/a (7,8%)³⁴.

En un estudio a base de entrevistas a dirigentes sindicales, una de ellas se refiere a la idea del trabajador ideal:

El [empleador] no tiene a la familia del trabajador en mente, son cosas bien distintas. Entonces tú eres soltera, no tienes hijos ni papás [adultos mayores que cuidar], es como la situación ideal. Aquí se castiga a quienes tenemos familia, porque es [...] como que no fuera parte de lo que la gente necesita³⁵.

Como refleja la cita, se propicia contar con trabajadores/as sin responsabilidades familiares y que en virtud de los roles de género, las mujeres tienen responsabilidades por el cuidado de otros³⁶. Esto hace que algunas trabajadoras renuncien al ejercicio de sus derechos para mantener su puesto de trabajo³⁷.

2. *El espacio laboral masculinizado*

La literatura muestra que las mujeres que trabajan en espacios laborales masculinizados experimentan mayor acoso laboral. Se despliegan allí conductas agraviantes o degradantes, ya sea porque se considera que las mujeres no son aptas para el trabajo o porque amenazan el estatus que tradicionalmente detentan los varones en esos espacios. Ser jefa, en espacios masculinizados, como señala Salim, no es necesariamente un factor protector³⁸. En un estudio pertinente a la profesión legal, Cortina da cuenta de altos índices de acoso laboral³⁹.

Entre las demandantes hay mujeres empleadas como guardias de seguridad, conductoras de transporte, operarias de maquinaria pesada, en fiscalías y otros lugares en que la mayoría de los trabajadores suelen ser varones. Una demandante, única mujer guardia de seguridad, recibía gritos de su supervisor, quien le decía no servir ni como trabajadora ni como mujer, y que si no era capaz de funcionar como sus compañeros hombres debía irse. Fue despedida por incumplimiento grave por haberle gritado a su supervisor cuando este le asignó turnos (Santiago, T-2096-2019).

³² RIQUELME, 2011, pp. 65-66.

³³ Ibid. p. 67.

³⁴ Ibid. p. 45.

³⁵ GÓMEZ y JIMÉNEZ, 2018, p. 145.

³⁶ WILLIAMS, 2000.

³⁷ Rosario UNDURRAGA y Natalia LÓPEZ, 2020, "Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: Una cuestión de género", *PSYKHE* 29(2), pp. 7-8.

³⁸ SALIM, 2021, pp. 343-344.

³⁹ CORTINA, 2008, p. 66.

La hostilidad y el acoso discriminatorio se manifiestan también en rumores respecto de conducta sexual. Una jefa de obra recibía comentarios de compañeros de trabajo que la tildaban de ramera y de acostarse con el jefe. La trabajadora, quien fue despedida, expresó en su demanda “por mi condición de mujer tenía tantos problemas” (Santiago, T-204-2019).

El acoso sexual y el acoso laboral tienen vasos comunicantes. La exposición y rechazo del acoso sexual devienen en acoso laboral, cuya base es la discriminación. Una conductora de bus demandó por despido indirecto tras sufrir de su supervisor actos de acoso sexual que comprendían palmadas en los glúteos, comentarios tales como “te ves rica” o pedirle besos, lo que motivó que el acosador fuera denunciado y amonestado verbalmente. Luego de la sanción, la trabajadora comenzó a recibir comentarios humillantes, con expresiones como “maricona por denunciar”, mientras el amonestado esparcía rumores sobre su vida privada: “que la trataban mal en su casa” y “que permitió que la toquetearan” (Santiago, T-1184-2019).

El aspecto físico o la forma de vestir también constituyen motivo de discriminación y hostigamiento. Una operadora de maquinaria pesada relataba ser víctima de acoso laboral por parte de compañeros que se burlaban de su físico y hacían comentarios de pasillo en que decían que por su apariencia debía trabajar en un lugar nocturno (Antofagasta, T-397-2019).

La condición de jefatura femenina en espacios en que predominan los varones hace que las mujeres sean más susceptibles a un ambiente hostil. Ello aparece en el caso de una ingeniera en prevención de riesgos de una faena minera. Sus subordinados, preventivistas varones, la culpaban de que los trabajadores no cumplieran con las normas de seguridad y por una afección a sus caderas se referían a ella como “coja *culiá*”. Encontró en las afueras de la obra una foto de una tumba con su nombre (Antofagasta, T-263-2019).

3. *Orientación sexual: la trabajadora no femenina y la homofobia*

El acoso discriminatorio y la creación de ambientes laborales hostiles en contra de las sexualidades diversas puede provenir tanto de empleadores o pares que saben o perciben que la persona pueda ser homosexual o lesbiana, aunque no lo sea. El ser “atípica” instala a estas trabajadoras en situación de vulnerabilidad⁴⁰.

La discriminación por ser lesbiana afecta a las mujeres independientemente de su ocupación. Por ejemplo, ante rumores de lesbianismo, una directora de la carrera de enfermería informa su orientación sexual de manera privada y confidencial a su jefatura. Al día siguiente, la noticia era conocida entre los colegas. Su jefa cambió de actitud, acosándola y agravándola tras haber confesado su orientación sexual: “tú no eres apta para el cargo, lo que es obvio dada tu condición que todos sabemos” (Santiago, T-1613-2019).

Otra trabajadora fue en apariencia despedida por necesidad de la empresa, pero según su relato, el despido fue la culminación del hostigamiento recibido por su orientación

⁴⁰ HOEL *et al.*, 2021, pp. 363-380.

sexual. Su empleador le decía que “era una pecadora y no llegaría al cielo” (Antofagasta, T-90-2019). En otro caso, una vendedora de tienda, profesora de religión y lesbiana, recibía comentarios de que le rezara a su dios para que llegara más clientela (Santiago, T-570-2019).

Hay espacios donde se naturaliza el hostigamiento por las características de la persona. En su demanda, una ingeniera civil que trabajaba en una obra en construcción relata que los trabajadores nuevos comenzaron a tratar mal a los antiguos, y que en su caso la descalificaban por su orientación sexual (Temuco, T-244-2019).

Otra trabajadora sufrió la modificación de su contrato a honorarios al cambiarse de área, a diferencia del resto del personal que también cambió de área. Sostuvo que ello era producto de su orientación sexual, que había sido acosada sexualmente por un compañero de trabajo que le comentó que se habría masturbado con su foto (Antofagasta, T-230-2019). El tribunal acogió la tutela, fallando que se trataba de acoso tanto sexual como laboral:

Que no cabe duda que la actora fue objeto de actos de connotación sexual y de actos de acoso laboral por parte de un compañero de trabajo M.T. [...] Que estos hechos provocaron la afectación psicológica de la actora, que se traducen en una declaración de enfermedad laboral [...] que en consecuencia habrá de acogerse la denuncia de tutela laboral dado que la inactividad del empleador para tomar medidas tendientes a frenar efectivamente los actos de hostigamientos denunciados por diversos canales, de los que ni siquiera se efectuó una investigación y terminaron por afectar la integridad psíquica de la demandante (Antofagasta, T-230-2019).

Las relaciones amorosas entre personas del mismo sexo pueden ser disciplinadas por superiores jerárquicos y convierte a las parejas en blanco de la discriminación, persecución y amedrentamiento de pares, supervisores o jefes (Antofagasta, T-308-2019; Santiago, T-570-2019). En algunos casos se presentan tutelas de trabajadoras a quienes se cuestiona la solicitud de beneficios legales⁴¹ o de contratos colectivos relativos a la celebración de Acuerdos de Unión Civil (AUC) aplicables a parejas hetero u homosexuales⁴².

Una transportadora de empresa de comidas se autodespidió luego de ser acosada por sus compañeros de trabajo y dirigentes sindicales por su orientación sexual (bisexual). Ella pidió al sindicato hacer uso de cinco días de asueto con el fin de celebrar un AUC con su pareja varón, conforme al contrato colectivo. El sindicato rechazó la solicitud, la que sin embargo fue aceptada por el departamento de recursos humanos. Buscando una forma de represalia, los dirigentes sindicales averiguaron que ella había celebrado un AUC con una mujer previamente, difundieron la información a todos los compañeros de trabajo y la acusaron de ser “sapa” de la empresa. Se inició en su contra una seguidilla

⁴¹ Código del Trabajo, Art. 207 bis.

⁴² Hasta hace algunos años había un tratamiento diferenciado respecto de beneficios a parejas del mismo sexo entre el sector público y el privado para la celebración del acuerdo de unión civil (AUC), Rivera, 2018, p. 284.

de hostilidades y comentarios: “claro, como es maricona, tiene más beneficios” y fue humillada públicamente en una asamblea sindical (Santiago, T-902-2019).

En otro caso, a una ejecutiva bancaria le rechazaron el pago de un bono de unión civil, argumentando que ella no era lesbiana, que había celebrado un AUC para cobrar el bono y que había tenido parejas de sexo masculino, agregando “tú no eres homosexual, además R. (su pareja) tiene hijos” (Santiago, T-1347-2019).

4. *Acoso por el hecho de ser mujer*

La literatura española se refiere especialmente al acoso discriminatorio en razón de género⁴³. En esta sección me referiré al acoso por el solo hecho de ser mujer, es decir, por conductas sexistas que denostan a las mujeres o sus capacidades o simplemente cuando sufren un trato más duro que el resto de sus compañeros. En tal sentido, la discriminación se entrecruza con otras formas de discriminación, y como describen Díaz *et al.*, una mujer en un alto cargo sufrió discriminación en tres niveles: por ser mujer, por ser joven y por ser una profesional con una alta calificación obtenida en el extranjero⁴⁴.

Una supervisora de servicios en terreno subcontratada por la empresa Metro de Santiago se quejó al darse cuenta que su remuneración era menor a lo pactado con varones que realizaban el mismo trabajo. La empresa Metro intercedió, obligando al contratista al pago íntegro de la remuneración, tras ello, recibió diversos comentarios del jefe: “ya que que hinchaste tanto, como mujer que eres, no me quedará otra que pagarte un sueldo de enfermera, siendo que solo te dio para técnico”. La trabajadora señala en la demanda que ella y sus compañeras sufren discriminación y acoso por ser mujeres y también por estar embarazadas (San Miguel, T-184-2019).

Las mujeres deben mostrar y demostrar sus capacidades para establecer que están a la altura del trabajo y, si no alcanzan el estándar esperado, son denostadas, como fue el caso de una operaria de alimentos a quien le asignaron el mismo trabajo físico que a los varones, lo que fue deteriorando su salud. Debió someterse a exámenes y tratamientos y estuvo con licencia durante 10 meses. Al reincorporarse fue blanco de comentarios: “este es el problema de trabajar con mujeres enfermizas y no entienden nada” (Santiago, T-132-2019). En otro caso, a una ayudante de cocina le señalaron que si no servía para la cocina, no servía para ser mujer (Santiago, T-297-2019).

Lo paradójico es que contratar mujeres en ciertos servicios es una ventana de oportunidades para que las empresas mejoren sus indicadores, las cosifiquen y las conviertan en un medio para aumentar las ventas. A una visitadora médica le ordenaron invitar a salir a los médicos que visitaba y ser insistente al respecto (Santiago, T-952-2019). Más allá de lo reprochable de la exigencia, la situación facilitaba la exposición al acoso sexual de la trabajadora. En otro caso, una captadora de clientes para créditos fue hostigada por

⁴³ RUBIO y GIL, 2012; SAN MARTÍN, 2009; GARCÍA, 2022.

⁴⁴ DÍAZ *et al.*, 2017, p. 45.

un supervisor que la instruía a coquetear con los clientes, llegando incluso a insinuarle ir más allá (Santiago, T-226).

Las nociones de belleza, cuerpos estilizados y uso de ciertos tipos de maquillaje o vestuario sitúan a las mujeres en la constante tensión de “estar a la altura” de cánones sociales impuestos. La apariencia física y la edad son también motivo de discriminación. El sobrepeso es castigado, especialmente por otras mujeres. La discriminación de género, o por razones de género, puede provenir de varones pero igualmente de mujeres, cuando la imagen de la mujer, o lo que proyecta, no calza con lo esperable. Es más, la discriminación se exagera cuando las trabajadoras reclaman por sus derechos. Así le sucedió a la operaria de un restaurante de comida rápida que reclamó porque a ella y al resto de las trabajadoras el jefe de local les rozaba el cuerpo con su órgano sexual, les agarraba los glúteos o hacía *zoom* a sus cuerpos cuando las veía en las cámaras. A la demandante el jefe le respondió “quién te va a tocar a ti, fea *CTM*” (Antofagasta, T-336). A otra trabajadora, de nacionalidad peruana, se la hostigaba por haber reclamado la falta de formalización de su contrato, recibiendo como respuesta comentarios acerca de su apariencia: que “se veía ridícula con extensiones de pelo”, que tenía “cara de pote” y haciendo referencia además a su color de piel. El jefe terminó diciéndole que “si fuera más amable tendría más beneficios” (Santiago, T-225-2019).

Una de las pocas demandas acogidas revela que el acoso se traducían en un ambiente hostil, bromas sexistas y comentarios del jefe pertinentes a la apariencia de la demandante: “solo se maquillaba cuando la venía a buscar su pareja al trabajo”, adulándola en público pero denostándola en privado. La trabajadora era considerada *chora* “por hacerse respetar” (Antofagasta, T-119-2019). El tribunal acogió la tutela dando cuenta de los estereotipos de género y el sexismo del acosador.

En este punto se torna necesario determinar que, de los indicios previamente señalados, existía una fijación por el género femenino del coordinador de la época [...] lo que implica no solo una fijación por las “mujeres”, sino que de género femenino como construcción social, toda vez que conforme se acreditó por la testimonial y según ya se refirió en detalle en el considerando respectivo, para A.R. no bastaba con que fuesen “mujeres”, sino que además existían ciertas características que él atribuía al género femenino como deseables, relacionadas con la sumisión, belleza física, maquillaje y buena presentación personal, y otras directrices que asocian a la mujer desde una perspectiva machista, tal y como se señala en la denuncia, contratando solo a personas de género femenino construido de dicha forma, por lo que en el caso de autos, al no cumplir finalmente con dicho perfil, se le fue degradando, trasladando [a la demandante] en primer lugar a “Opción 4”, para posteriormente no renovar el contrato.

Algunos casos revelan cómo los prejuicios confluyen en discriminación por ser mujer (y cierto tipo de mujer) con capacidad de reproducirse, o por una abierta antipatía cuando una mujer se convierte en jefa en ambientes masculinizados. Es el caso de una ingeniera en una empresa minera, destacada en su trabajo, que asumía ocasionalmente reemplazos

de jefatura. Al pedir aumento de remuneración y escalafón se rechazaron sus solicitudes por estar sindicalizada, lo que la hacía dejar de ser “trabajadora de confianza”, y además por haber tenido dos embarazos. Ella denunció que al informar su segundo embarazo se intensificó el hostigamiento: “ustedes usan lápiz labial rojo puta”; “supongo que te vas a operar para no tener más hijos”. Acusó además haber sido acosada en el bus de transporte por un trabajador que la fotografiaba sin permiso, cuestión que denunció sin lograr que se adoptaran medidas (Antofagasta, T-2-2019).

5. *La interseccionalidad*

El aporte teórico de Crenshaw concerniente a la interseccionalidad muestra que las subordinaciones pueden ser múltiples y que, lejos de ser simples discriminaciones que se suman a la categoría de “ser mujer”, confluye en las personas una identidad en que se combinan condiciones de género y raza⁴⁵. El hecho de ser mujer-migrante, mujer-lesbiana o mujer-indígena demuestra variadas desigualdades y facetas de la discriminación⁴⁶. Así, las formas de discriminación o subordinación son inseparables unas de otras. El análisis de la discriminación a partir de un solo eje reduce la complejidad de los fenómenos de injusticia social⁴⁷, y con ello las herramientas para superarlos. El trabajo desarrollado no tiene un enfoque teórico interseccional⁴⁸, sino se propone revisar cómo aparecen en las demandas diversas formas de discriminación que revelan la conjunción de subordinaciones presente en los casos de acoso moral.

Diversos factores diferenciadores de las trabajadoras confluyen en las experiencias personales y de subordinación de algunas demandantes, y una de las más recurrentes, como ya se ha visto, es la orientación sexual. Otros son edad, condición migratoria y color de piel como formas específicas de discriminación. Debido a que a veces no es fácil distinguir si se trata de la preponderancia de un factor por sobre otro, el análisis desde un marco interseccional permite complejizar la mirada y no tratar de buscar “la razón” de la discriminación.

Ser mujer mayor, y en menor medida ser joven, aparece en las tutelas como factor de discriminación. Mujeres mayores se enfrentaron a comentarios despectivos cuando se les recordó o humilló por su edad: “estos tiempos no eran como antes y las prioridades [de la empresa] han cambiado” (Antofagasta, T-367-2019). También vemos que se le dieron funciones de auxiliar a una abogada o se le negó el trabajo por tener 71 años (Antofagasta, T-51-2019), o se le dio equipamiento de trabajo inapto a una trabajadora con comentarios de que viviera de la pensión de Bachelet (Santiago, T-892-2019)⁴⁹.

⁴⁵ CRENSHAW, 1991.

⁴⁶ COLLINS, 2015, p. 2.

⁴⁷ CHO *et al.*, 2013, p. 787.

⁴⁸ AL-FAHAM *et al.*, 2019, p. 251.

⁴⁹ La reforma de pensiones de la presidenta Bachelet en su primer mandato aseguró que las personas pudieran contar con un pilar básico para la vejez, por haberse dedicado al cuidado de hijos e hijas o de otras personas, y aseguró a las mujeres el pago por cada hijo vivo de un bono a su fondo de pensiones como

Otro factor que aparece en los relatos es la condición de migrante. En Chile, la migración ha tenido un crecimiento sostenido e importante en los últimos años. Un estudio de la población migrante en Chile dio cuenta de 1.462.103 extranjeros al 31 de diciembre de 2020⁵⁰. El contexto de ingreso masivo de extranjeros ha lamentablemente acrecentado actitudes xenófobas que se expresan en los espacios públicos y laborales. La situación migratoria impone además barreras informales que condicionan el cumplimiento de las obligaciones laborales y el ejercicio de derechos por parte de trabajadores por miedo a perder el empleo y que potencialmente afecten –o así lo perciban los trabajadores– su situación migratoria (Santiago, T-553-2019).

En el caso de las trabajadoras haitianas, al hecho de ser mujer se suma el hecho de no ser hispanoparlante y de ser negra. El reclamo de una trabajadora haitiana porque no le pagaban el bono de colación dio inicio a un hostigamiento con respuestas como “...usted es ignorante con el idioma español y no entiende muchas cosas de las leyes de aquí con respecto a esos temas”, denostándola con comentarios como “trabaja rápido, negra, que para eso están ustedes, solo para trabajar” (Santiago, T-78-2019).

La discriminación por el color de piel aparece en otros casos. Para llamarle la atención por demorarse en la colación, a una trabajadora se le dice “esta *hueá* no es *ná* restaurante, negrita”. La supervisora la trataba de “negra”, “carboncito”, “extranjera”, refiriéndose a ella como “negra de mierda, devuélvete a tu país, le quitas la pega a chilenos y blancos” (Santiago, T-1203-2019).

IV. DISCUSIÓN

La doctrina comparada problematiza el acoso moral añadiendo categorías o condicionantes que vinculan la conducta con una motivación discriminatoria. Ello no se observa en la doctrina nacional, la que suele enfocarse en el estudio del acoso moral al reseñar la afectación de los derechos fundamentales vulnerados, tales como la integridad física o psicológica o la vida privada de las trabajadoras. La incorporación conceptual del acoso discriminatorio es de relevancia si se consideran las medidas reparatorias para las víctimas. Son escasos los acuerdos entre las partes que agregan medidas más allá del caso concreto y que propician modificar la conducta en el espacio de trabajo. Ello, sin duda, está condicionado por una litigación más integral y los deseos de las demandantes. Así como no fuera necesario incorporar en el ordenamiento jurídico la categoría de acoso discriminatorio, existen en muchos de los relatos suficientes elementos para establecer esa conexión y el mayor disvalor el que debería ser atendido al momento de juzgamiento o de alcanzar acuerdos.

reconocimiento a la fractura de la trayectoria laboral que produce la maternidad, incidiendo directamente en la acumulación de fondos para la vejez.

⁵⁰ Sitio web INE y Departamento de Extranjería: Extranjeras son las “personas nacidas en el extranjero o de nacionalidad extranjera, residentes habituales en Chile o que han solicitado un permiso de residencia en el país”.

La tutela laboral en la protección de derechos fundamentales es el mecanismo procesal más robusto para la protección contra el acoso moral⁵¹ y orienta la fundamentación del reclamo por conducta hostil que vulnera la integridad psíquica del trabajador o trabajadora afectada. La doctrina nacional desarrolla escasamente la discriminación que se encuentra en la base del acoso laboral⁵². La focalización en los aspectos psicológicos relativos al acoso —la afectación de la integridad psíquica es potencialmente más fácil de verificar con pruebas— se relaciona con el dispositivo procesal de nuestro sistema de justicia laboral. Como señala Ugarte⁵³, centrarse en la psicologización del acoso conduce, a nuestro juicio, a una mirada que no problematiza las causas, pues debe vincularse la afectación del derecho a la vida privada, la honra, la igualdad y la no discriminación. Alguna doctrina, haciendo referencia a un caso, solo reitera la mirada unifocal en decisiones judiciales desprovistas de un análisis pertinente a discriminación interseccional, desvinculando la experiencia de acoso de una trabajadora cuando confluyen el género y la raza como formas de subordinación, y no solo una de ellas⁵⁴. Ni la jueza ni Domínguez *et al.* se detienen en las consideraciones de género presentes en el caso: un acoso sexual que deviene en acoso moral discriminatorio en que el empleador-perpetrador agraviaba a la trabajadora en su doble condición de mujer y mapuche: “a esta india le falta hombre”.

Ambas figuras, acoso sexual y acoso moral, se encuentran emparentadas, pues como lo sostiene Redinha refiriéndose a la legislación portuguesa, este último puede tener su base en la discriminación. El marco normativo de Portugal establece qué constituye discriminación o asedio discriminatorio, vinculando factores diferenciadores en el trato que se le da a un trabajador bajo categorías enunciadas en la ley, pero Redinha critica que de la revisión de la casuística habrá casos de acoso discriminatorio y otros que no lo son, sin que haya un tratamiento unitario del fenómeno⁵⁵.

Algunos trabajos desarrollados en Chile de acoso moral y violencia en el trabajo integran una mirada de género. Ciertos autores, especialmente Caamaño, han mirado con mayor detención la relación entre trabajo y género⁵⁶. Gamonal apunta a que uno de los problemas en casos de hostigamiento por maternidad sería una cuestión de gestión empresarial que no considera para las mujeres una jornada parcial que permita flexibilidad horaria en la conciliación trabajo-familia⁵⁷ y que no significaría necesariamente una pérdida de derechos laborales, mirada que no es necesariamente compartida⁵⁸. Se

⁵¹ UGARTE, 2018, p. 135.

⁵² GAMONAL y PRADO se refieren a las motivaciones discriminatorias y Ugarte revisa legislación comparada que considera el acoso discriminatorio. GAMONAL, Sergio y PRADO, Pamela, *El mobbing o acoso moral*, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2006, p. 23, y UGARTE, José Luis, 2012, “El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”, *Revista de Derecho (Valparaíso)*, N° 39, pp. 221-231.

⁵³ UGARTE, 2012.

⁵⁴ DOMÍNGUEZ, MELLA y WALTER, 2014, p. 30, nota 87.

⁵⁵ REDHINA, 2009, p. 46.

⁵⁶ CAAMAÑO, 2010; CAAMAÑO 2009.

⁵⁷ GAMONAL, 2011, p. 30.

⁵⁸ GÓMEZ y JIMÉNEZ, 2018, p. 152.

constata también hostigamiento y discriminación por el ejercicio de otros derechos como sala cuna y licencias de pre y postnatal. Hay además razones culturales detrás de la violencia, pues se espera que las mujeres se comporten o sean como el trabajador varón ideal, sin responsabilidades familiares. Como vimos, el acoso moral se proyecta más allá de problemas relativos a la jornada laboral y la maternidad. Así, las tutelas presentadas serían claros casos de discriminación por maternidad. Algunas de las formas de hostigamiento se producen por la discriminación en contra de la diversidad sexual, o por el solo hecho de ser mujer, y se expresarían, por ejemplo, en imposición de barreras para el ascenso en la carrera profesional o en remuneraciones distintas para el trabajo del mismo valor entre mujeres y hombres. Ambas figuras especialmente previstas en el artículo 2 del Código. .

En su estudio, Berdahl da cuenta de que las mujeres en espacios masculinizados sufren mayor violencia u hostilidad sexista, pues al ser “distintas” y más asertivas desafían la masculinidad, especialmente si las distinciones tradicionales entre lo masculino y lo femenino se difuminan⁵⁹. Berdahl se pregunta si toda conducta u hostilidad dirigida a una mujer puede ser considerada manifestación de acoso discriminatorio por motivos de género, a lo que responde que solo cuando el acto en sí mismo involucre un comentario peyorativo de carácter sexual o se le dirija a un sexo determinado. El acoso es discriminatorio por motivos de sexo cuando las mujeres –y no los varones– son hostigadas por ser asertivas, o cuando se boicotea el trabajo de mujeres⁶⁰. Los resultados expuestos confirman los hallazgos de otros estudios. Chappel y Di Martino, por su parte, agregan que algunos estudios identifican que empresas feminizadas cuyas jefaturas están en manos de un pequeño grupo de hombres muestran altos indicadores de acoso⁶¹.

V. REFLEXIONES FINALES

A los múltiples estereotipos de género observados en las tutelas –cánones de belleza, apariencia, asertividad, edad– se suma la orientación sexual. El *deber ser*, el guion de conducta de las mujeres de no aparecer como seductoras que usan lápiz labial “rojo puta”, amerita castigo o reproche, pero a su vez se exigen la coquetería o publicitarse en tanto objeto de deseo sexual para asegurar el cumplimiento de las metas que impone el empleador.

En los casos revisados se observan otras intersecciones entre género e identidades subordinadas. Se constata el maltrato como forma de castigo por apartarse de lo que se espera en una sociedad heteronormada. En la medida en que avanza la agenda de igualdad de derechos de las comunidades LGBTQ+, las personas visibilizan su orientación sexual y demandan derechos logrados tales como la celebración del Acuerdo de Unión

⁵⁹ RIKLEEN, 2019, p. 70.

⁶⁰ BERDALH, 2007, p. 644.

⁶¹ CHAPPEL y DI MARTINO, 2006, p. 60.

Civil, y en ocasiones reciben respuestas hostiles. Algunas expresiones de hostigamiento observadas se encuentran en el cruce entre la creación de un ambiente laboral hostil por acoso sexual, o bien conceptualmente como un acoso moral discriminatorio a base del género. Otros factores como la condición de indígena y extranjera agregan más elementos en la experiencia de discriminación y violencia en el trabajo.

El acoso moral en razón de sexo, como lo demuestran los casos revisados, conecta un *iter* de distintas agresiones, tales como los acercamientos no deseados que una trabajadora rechaza. Pero el rechazo se traduce en la imposición de tareas ajenas al cargo, humillación o desprecio por su desempeño laboral, o bien exigencias o condiciones de empleo que van minando la salud.

No es necesario integrar la figura del acoso moral discriminatorio a la legislación sino lo importante es advertir su existencia con vistas a evaluar las conductas, las indemnizaciones y reparaciones para dar cuenta del mayor disvalor del acoso.

En suma, los estudios deben indagar no solo en las conceptualizaciones más teóricas respecto del acoso, sino incorporar las variables culturales, y en especial, las de género, con el fin de instar a la judicatura a reconocer la discriminación de género y dar un tratamiento más integral a la violencia en el lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- AL-FAHAM, H., DAVIS, A. M. y ERNST, R., 2019: "Intersectionality: From Theory to Practice". *Annual Review of Law and Social Science*, Vol. 15. pp. 247-65. DOI: 10.1146/annurev-lawsocsci-101518-042942.
- BERDAHL, Jennifer, 2007: "Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy", *Academy of Management Review*, Vol. 32 n°2, 641-658. <https://doi.org/10.2307/20159319>.
- BIBLIOTECA Congreso Nacional, (s/f): Historia de la Ley 20.607. <https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/4517/>.
- CAAMAÑO, Eduardo, 2010: "Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora", *Revista de Derecho (Valparaíso)*, Vol. 34, pp. 179-209. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005>.
- CAAMAÑO, Eduardo, 2011: "La noción de acoso moral laboral o *mobbing* y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile", *Revista de Derecho (Valparaíso)*, Vol. 37, pp. 215-250. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512011000200005>.
- CAAMAÑO, Eduardo, 2009: "Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo", *Revista de Derecho (Valparaíso)*, Vol. 33, pp. 175-214. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000200004>.
- CASAS, Lidia, 2016: *The Effectiveness of Sexual Harassment Law in Chile: From Theory to Practice*. (PhD), University of Ottawa, Ottawa. En <https://www.bac-lac.gc.ca/eng/services/theses/Pages/item.aspx?idNumber=1032928432>.
- CATALYST, 2021: 29 de octubre de 2021, Women in Male-Dominated Industries and Occupations (Quick Take), consultado el 4 de octubre de 2022 <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>.
- CHAPELL, Duncan y DI MARTINO, Vittorio: 2006: *Violence at work* (3 ed.). International Labour Office, Geneva.

- CHO, S., CRENSHAW, K. y MCCALL, L., 2013: "Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis", *Signs* Vol. 38, no. 4, 2013, pp. 785-810. <https://doi.org/10.1086/669608>.
- CÓDIGO del Trabajo [Chile] [2002].
- COLLINS, Patricia Hill, 2015: "Intersectionality's Definitional Dilemmas", *Annual Review of Sociology*, Vol. 41: 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>.
- CORTINA, Lilia, 2008: "Unseen justice: Incivility as modern discrimination", *Academy of Management Review*, Vo. 33 N° 1, pp. 55-75. DOI: 10.5465/AMR.2008.27745097.
- CRENSHAW, Kimberle, 1991-1992: "Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color", *Stanford Law Review*, Vol. 43, pp. 1241-1298. <https://doi.org/10.2307/1229039>.
- DÍAZ, X., MAURO, A., ANSOLEAGA, E. y TORO, J.P., 2017: "Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado", *Ciencia y Trabajo*, Vol. 19 n°58, pp. 42-48. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>.
- DOMÍNGUEZ, Á., MELLA, P. y WALTER, R., 2014: "El acoso en el trabajo: algunos aspectos doctrinarios, jurisprudenciales y legales del acoso moral y sexual en Chile", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 5 N°10, pp. 13-67.
- GAMONAL, Sergio y PRADO, Pamela, 2006: *El mobbing o acoso moral*, Editorial Lexis Nexis, Santiago.
- GAMONAL, Sergio, 2012: *Trabajo y Derecho* (2 ed.), Abeledo-Perrot Legal Publishing, Santiago.
- GAMONAL, Sergio, y UGARTE, José Luis, 2012: "Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo". En Morgado, E., Casale, G., Gamonal, S. Ugarte, J.L. y Waas, B. (editores), *Presente y futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Thomson Reuter, Santiago.
- GARCÍA Jiménez, Manuel, 2022: "Riesgos Psicosociales desde una perspectiva de género: su prevención en los lugares de trabajo", en *Género, Derecho y Tutela Jurisdiccional. Visiones desde España y América Latina*, Ruiz-Rico G. y Rodríguez, B., Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 333-353.
- GÓMEZ, Verónica, y JIMÉNEZ, Andrés, 2018: "Equilibrio trabajo-familia, un desafío para la igualdad y el desarrollo", en Mora, C., Kottow, A., Osses, V. y Ceballos, M. (editores), *El género furtivo. La evidencia interdisciplinaria del género en el Chile actual*, LOM, Santiago, pp. 141-157.
- FUENTES, Claudio, 2020: *The Challenges and Complexities of Procedural Legal Transplants: The Case of Chile*. Tesis para optar al grado de PhD, Stanford University.
- HIRIGOYEN, Marie-Francia, 2014: *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, trad. Montserrat Asencio, Paidós, Barcelona.
- HOEL, H., Duncan, L. y EINARSDÓTTIR, A., 2021: "Sexual orientation and workplace bullying", en D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escatín, J., Salin, D., Rae, M. (editores), *Dignity and Inclusion at Work*, Springer, Singapur, pp. 363-391.
- INSTITUTO Nacional de Estadísticas y Departamento de Extranjería, 2021: Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020.
- LIPPEL, Katherine, 2018: "Conceptualising Violence at the Workplace Through a Gender Lens. Regulation and Strategies for Prevention and Redress", *University of Oxford Human Rights Journal Hub* 1. pp. 1-43. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3585399>.
- MACKINNON, Catherine, 1979: *Sexual harassment of Working Women*, Yale University Press, New Haven.
- OMARI, Maryam y SHARMA, Manish, 2016: "In the eye of the beholder", en Maryam Omari y Megan Paull (editoras), *Workplace abuse, incivility and bullying. Methodological and cultural perspectives*, Routledge, New York.
- PALMA, A., AHUMADA, M., y ANSOLEAGA, E., 2018: "¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as?", *Psicoperspectivas*, Vol. 17 N° 3, pp. 1-13. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1288>.

- RADINHA, María Regina, 2009: "Discriminação o assédio no direito laboral português". En Antonio Sempere y Lourdes Meléndez (Editores), *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva laboral comparada*. Universidad Rey Juan Carlos y Dyckson S.L., Madrid, pp. 39-48.
- RIKLEEN, Laureen, 2019: *The Shield of Silence. How power perpetuates a Culture of Harassment and Bullying in the Workplace*, Ankerwycke, Chicago.
- RIQUELME, Verónica, 2011: ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Dirección del Trabajo. En: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103042_archivo_01.pdf.
- RIVERA, Camilo, 2018: "El permiso en caso de suscribir un acuerdo de unión civil: ¿Discriminación entre los trabajadores del sector público y privado?". En Pablo Arellano Ortiz (editor), *La discriminación en la legislación social chilena*. Valparaíso: Ediciones Universitarias de Valparaíso Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, pp. 283-296.
- ROMANIK Foncea, Katy, 2011: El *mobbing* y su tratamiento en la legislación laboral. Santiago: Dirección del Trabajo. En http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100418_recurso_1.pdf.
- ROSADO Marzán, César F., 2018: "The Labor Judge Unleashed: Rule of Law and Labor Rights in "Neoliberal" Chile", *Law y Social Inquiry*, Vol. 43 N°4, pp. 1574-1603. <https://doi.org/10.1111/lsi.12341>.
- RUBIO, Ana, y GIL, Juana María, 2012: *Dignidad e igualdad en derechos. El acoso en el trabajo*, Dykinson S.L., Madrid.
- SAUNDERS, P., HUYNH, A. y GOODMAN-DELAHUNTY, J., 2007: "Defining workplace bullying behaviour - Professional lay definitions of workplace bullying", *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 30 N° 4-5, pp. 340-354. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.007>.
- SALIN, Denise, 2021: "Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings", en D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escatín, J., Salin, D., y Rae, M. (editores), *Dignity and Inclusion at Work*, Springer, Singapur, pp. 331-361.
- SAMNANI, Al-Karim, 2016: "Paradigmatic and methodological approaches", en Maryam Omari y Megan Paull (editoras), *Workplace abuse, incivility and bullying. Methodological and cultural perspectives*, Routledge, New York, pp. 7-22.
- SAN Martín, Carolina, 2009: "El marco jurídico de la no discriminación por razón de sexo y el acoso en el trabajo en el derecho español: elementos para una aproximación", en Antonio Sempere y Lourdes Meléndez (editores), *Discriminación por razón de sexo y acoso desde una perspectiva comparada*, Universidad Rey Juan Carlos y Dykinson S.L., Madrid, pp. 49-67.
- SCHULTZ, Vicky, 1998: "Reconceptualizing Sexual Harassment", *Yale Law Journal*, 107, pp. 1692-1805.
- UGARTE, José Luis, 2012: "El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología", *Revista de Derecho (Valparaíso)*, N° 39, pp. 221-231. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>
- UNDURRAGA, Rosario y LÓPEZ, Natalia, 2020: "Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género", *PSYKHE* 29 (2), 1-14, pp. 7-8. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>.

