

## **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN PROCEDIMIENTOS LABORALES POR ACOSO\***

### **Resumen**

El presente trabajo pretende explicar la incorporación de la perspectiva de género como una máxima de la experiencia en las sentencias judiciales, para que de esta forma se puedan evaluar las diferentes situaciones desde una mirada sin sesgos de género ni estereotipos que condicionan la forma de ver el acoso producido en un contexto laboral.

En base a la jurisprudencia nacional analizada, se observa que en lo relativo a máximas de experiencia en el ámbito del proceso laboral, los juzgadores no comparten una visión común, lo que determina que el derecho en reiteradas ocasiones no se aplique en igualdad de condiciones, vulnerándose los derechos subjetivos de quienes son víctimas de conductas de acoso, y luego son partes en un proceso judicial laboral.

**Palabras clave:** Género - Máximas - Acoso - Laboral - Proceso - Valoración

### **Abstract**

This article tries to explain the incorporation of the gender perspective as a maxims experience knowledge to the judicial sentences from a point of view with a lack of gender slants and stereotypes, facts that may change the way of seeing harassment produced in the work place.

Based on the national jurisprudence analyzed, we can see that, in the maxims experience related to the laboral process, judges don't have a common vision, which determines that the law repeatedly does not apply in equal conditions, violating the subjecting rights of those who are victims of behavior of harassment, and then they are parties to a judicial labor process.

**Key Words:** Gender - Maxim - Harassment - Laboral - Process - Assess

### **INTRODUCCIÓN**

Si existe un ámbito en donde las diferencias de género tienen aún una repercusión mayor es en el contexto de las relaciones de trabajo. Considerando connaturales las desigualdades de las partes en el seno de este tipo de relaciones, tales diferencias se agudizan respecto de aquel trabajador/a que se encuentra en una posición de vulnerabilidad, sea por su condición sexual, su género, su adscripción a una etnia, una

---

\* El presente trabajo ha sido elaborado por el Semillero de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la U. Adolfo Ibáñez, conformado por los estudiantes Ayleen Hernández Ampuero, Macarena Jaque Reinuaba, Catalina López Fuentes, Andrea Pinto Bidegain, Lucas Prieto Decap, Matías Salazar Aguilera, Francisca Sotelo Álvarez, Jaime Zuleta Yong, dirigidas y dirigidos por la profesora Sophía Romero Rodríguez.

discapacidad física o cognitiva, sus creencias o cualquier circunstancia que pueda generar algún trato diferenciado e injustificado.

Situaciones de esta naturaleza pueden motivar el término de la relación laboral o pueden producirse precisamente, con ocasión del término de ésta, lo que generará la necesidad que tales circunstancias deban ser acreditadas en juicio por aquella parte que las invoca, por regla general, como justificación de sus peticiones de condena ante el órgano jurisdiccional.

En este sentido, la labor del juez es especialmente importante al ponderar la prueba, pues en ella se articulan juicios de valor que pueden ser distintos si se considera la perspectiva de género como una máxima de la experiencia.

El presente trabajo tomará tal aproximación teórica en el ámbito del proceso laboral, considerando las máximas de la experiencia como resultado de una cultura y una sociedad que poseen diversos acercamientos a la problemática de género, lo que representa un desafío para la actividad juzgadora.

En vista de lo anterior, el presente trabajo se articulará en tres partes: en primer lugar, se abordarán las relaciones laborales y las conductas que se pueden generar dentro de ésta, consideradas como actos de acoso y cómo la perspectiva de género puede incidir en la forma en que se vinculan empleadores y trabajadores en el seno de esta relación jurídico- privada. En segundo lugar, se plantea la judicialización de esta cuestión, particularmente los tipos de hechos que se introducen al proceso en este ámbito, los medios de prueba que permiten dar por establecidos tales enunciados de hecho. Por último, se aborda de qué forma la perspectiva de género puede configurarse como una máxima de la experiencia y el juez puede considerarla al momento de valorar la prueba. Se acompañará la discusión doctrinaria con análisis de jurisprudencia, y en el acápite final se señalan las conclusiones del trabajo.

## **I. EL ACOSO COMO MANIFESTACIÓN DE LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO**

### **(1.) El concepto de acoso laboral o *mobbing***

La Ley N° 20.607 publicada el 08 de Agosto de 2012, incorporó a nuestro sistema jurídico una definición de acoso laboral en el artículo 2 del Código del Trabajo, como “(...) toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Se califica como una conducta que vulnera la dignidad del trabajador, y a su vez se contempla en el artículo 160 del Código del Trabajo como una de las causales de terminación del contrato de trabajo respecto de aquel trabajador en el contexto de la relación laboral comete conductas de esta naturaleza. Este artículo prescribe que el contrato laboral termina sin derecho a indemnización alguna cuando se dan conductas de acoso sexual (Número 1, letra b) o acoso laboral (Número 1, letra f).

En la doctrina, el *mobbing* se puede definir como “(...) una serie de conductas que implican violencia o maltrato psicológico entre diversos actores de la relación laboral, conductas de las que, en su gran mayoría, la víctima es un trabajador, quien sufre de un proceso vejatorio de su dignidad, a manos de su empleador o de sus propios compañeros de trabajo”<sup>1</sup>.

En la jurisprudencia se ha definido el *mobbing* como el “(...) proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales, uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines persecutorios (Gamonal/Prado)”<sup>2</sup>.

Del mismo modo, ha sido conceptualizado como “(...) situación de hostigamiento de cierta intensidad sobre el trabajador o víctima”<sup>3</sup>. Para Ugarte, el acoso laboral se encuentra conformado por: a) la existencia de una conducta persistente; b) la conducta se despliega con una finalidad determinada; c) la conducta supone la producción de un resultado lesivo de los derechos del trabajador<sup>4</sup>.

En esta misma línea, y con el objeto de puntualizar cuáles son los elementos que se deben considerar para establecer una conducta constitutiva de acoso, el profesor Caamaño, tras el análisis de la jurisprudencia, estableció los elementos que deben necesariamente presentarse para que exista acoso laboral: a) un comportamiento del empleador o de uno o más trabajadores o de éstos en su conjunto<sup>5</sup>; b) acciones -hechos o dichos- constitutivos de hostigamiento, que deben ser sistemáticas y por tiempo

---

<sup>1</sup> VILLALÓN, Jorge (2013). “¿Es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?”. *Revista de Derecho. Universidad Católica del Norte*, Año 20, N°1, p. 231.

<sup>2</sup> *Ojeda Cornejo, Katya con Lubricantes y Servicios Bel Ray Ltda.*, 16 de octubre de 2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-558-2017, considerando octavo.

<sup>3</sup> UGARTE, Luis (2012) “El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. 39, segundo semestre, p. 229. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512012000200008](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512012000200008). [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2019].

<sup>4</sup> UGARTE (2012) pp. 225-228.

<sup>5</sup> Elemento que se encuentra en *Inspección del Trabajo de Osorno con Claro Chile S.A.*, el 24 de septiembre de 2010, Juzgado de Letras de Osorno, RIT T-6-2010, considerando 13°.

prolongado<sup>6</sup>; c) violencia psicológica de carácter extremo<sup>7 8</sup>; d) premeditación; e) perjuicio laboral, derivado de tales conductas<sup>9 10</sup>.

Aunque la aplicación del concepto *mobbing* comenzó hace unas pocas décadas, se puede decir que “(...) el acoso laboral ha existido siempre, desde el principio de los tiempos y parece consustancial a la naturaleza humana, siendo lo único nuevo de la situación el reconocimiento de la misma y la defensa jurídica frente al ataque (...)”<sup>11</sup>.

Un sector de la doctrina chilena, encabezado por el profesor Sergio Gamonal, aborda el fenómeno del acoso laboral desde la perspectiva de la dignidad humana en relación con la ciudadanía en el trabajo, enfocándose en que hay una serie de derechos básicos -que entendemos como fundamentales o humanos- comunes a toda persona sin distinción, donde se comprende desde el derecho a la vida, las distintas libertades, derechos sociales y los derechos laborales reconocidos a nivel constitucional y en instrumentos de Derecho internacional<sup>12</sup>.

Resulta imprescindible realizar un acercamiento al concepto de *ciudadanía en la empresa* para la debida comprensión del acoso en el ámbito laboral, pues ésta comprende derechos fundamentales que tiene el trabajador en su calidad de ciudadano -sus derechos civiles y políticos- los cuales amparan en sus relaciones laborales dentro de la organización, los cuales pueden o no estar expresamente contemplados en la legislación laboral, y en caso de no estarlos se entienden incluidos por estar contenidos en la Constitución Política de la República<sup>13</sup>. Así, la eficacia de estos derechos opera también de forma horizontal, vale decir, en el contexto laboral, y no sólo verticalmente, respecto de los órganos del Estado y los ciudadanos.

Aunque en doctrina tal acercamiento es posible, la jurisprudencia ha planteado que la vulneración de derechos fundamentales es una cuestión diferente de la figura del acoso. Por ejemplo, se ha fallado en contra de la demanda por tutela laboral interpuesta por una funcionaria pública esgrimiendo conductas constitutivas de acoso, señalando: “(...) se constata que en la teoría del caso expuesta en la denuncia, en la interpretación que la actora asigna a las situaciones y hechos que expone, no encuadran con los presupuestos de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, ya que ella confunde

---

<sup>6</sup> Elemento que se encuentra en *Pérez Debía, Duxann Pascual con Serviclínica Iquique S.A*, el 27 de agosto de 2010, Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-20-2010, considerando 10°.

<sup>7</sup> El *mobbing* forma parte de un fenómeno de mayor amplitud, la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que pueden intimidar a quien las sufre y así, a la violencia en el lugar de trabajo se les incorporan a las agresiones físicas la existencia de conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o de acoso. LUNA, A. (2003) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral, p. 15.

<sup>8</sup> Elemento que se encuentra en *Dirección Nacional del Trabajo contra Sociedad de Inversiones Hoteleras y Turísticas Ankara Limitada*, el 24 de febrero de 2010, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT T-55-2009, considerando 6°.

<sup>9</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2011) “La noción de acoso moral laboral o ‘mobbing’ y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. 37, Segundo Semestre, pp. 224-225.

<sup>10</sup> Sin perjuicio de la jurisprudencia citada anteriormente, todos los elementos se encuentran en *Inspección Provincial del Trabajo de Talca con Sociedad Rectificadora Nebiolo LTDA.*, el 7 de agosto de 2015, Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT T-19-2015, considerando 3°.

<sup>11</sup> CERVERA, Ana María; ROJO, José Vicente (2005). *El Mobbing o Acoso Laboral*. Madrid: Editorial Tebar, p. 21.

<sup>12</sup> GAMONAL, Sergio (2013). *El ABC del Contrato de Trabajo*. Santiago: Thomson Reuters, pp. 83-119.

<sup>13</sup> GAMONAL, Sergio; GUIDI, Caterina (2015). *Manual del Contrato de Trabajo*. Santiago: Thomson Reuters, pp. 274-349.

esta institución procesal con otra distinta, esto es, el acoso laboral, o Mobbing, que es una materia tratada de manera diversa y específica por la ley laboral, y sujeta a una acción procesal distinta”<sup>14</sup>.

En ese mismo ámbito, teniendo lo anteriormente dicho, concerniente a la valoración distinta a la que se da a temas como acoso laboral con respecto la vulneración de derechos fundamentales: “Que la reacción del empleador, aludiendo al motivo que se antecede, en cuanto al cambio de la docente Loreto Gutiérrez, en directa relación de causalidad con la situación personal de la demandante, para esta sentenciadora demuestra que en caso alguno existió una vulneración a la honra, integridad psíquica de la trabajadora como se pretende, sino que por el contrario, denota un apoyo a las circunstancias vividas por ésta, al intentar impedir que se divulgará tendenciosamente en la comunidad escolar los rumores en cuestión”<sup>15</sup>.

En una sociedad estereotipada por los sesgos de género, las mujeres son las más propensas a sufrir hostigamiento. Ello, porque las características masculinas - racionalidad, objetividad y actividad-, están por sobre lo femenino. Dicho de otra forma, lo femenino está subordinado a lo masculino<sup>16</sup>.

Así, el rol masculino se considera más relevante en el contexto laboral por tener esas características, pues se concibe que éstas son más útiles para el cumplimiento de las metas de la organización, siendo la mujer víctima frecuente del poder de dominio del hombre, lo que es consecuencia de la desigualdad de género en la sociedad, la que trasciende a la esfera laboral.

## (2.) La perspectiva de género como concepto

Una frase recurrente para explicar la perspectiva de género es “No se nace mujer, sino que se llega a serlo”<sup>17</sup>. De Beauvoir explica que lo que se ha entendido históricamente como mujer, ha sido construido por la sociedad conforme a cómo debería serlo, limitando las libertades y restringiendo la forma de ser a determinados supuestos y actitudes. Por lo tanto, el ser mujer es una construcción social, cultural e histórica.

En el mismo sentido, Butler sostiene que existe una obligación cultural del modo de ser femenino, estableciendo que “(...) el sexo, por definición, siempre ha sido género”<sup>18</sup>. De este modo, es posible considerar el género como una construcción social -binaria y opuesta-, que categoriza a las personas mediante la aplicación de los discursos culturales que predominan en una época y lugar determinados, pero que pueden ir cambiando con el tiempo.

---

<sup>14</sup> Muñoz Aguilera, Claudia con INDAP Arica, 15 de enero de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT-T 43-2017, considerando décimo octavo.

<sup>15</sup> Salinas, Mónica con Corporación Colegio Alemán S.A., 9 de diciembre de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-52-203, considerando 16°.

<sup>16</sup> OLSEN, Frances (2000) “El sexo del derecho”. En Alicia Ruiz (comp.) *Identidad femenina y discurso jurídico*, tercera edición, Buenos Aires. Editorial Biblos, pp.137-138.

<sup>17</sup> DE BEAUVOIR, Simone (2016). *El segundo sexo*. México D.F., Penguin Random House, Grupo Editorial, p. 207.

<sup>18</sup> BUTLER, Judith (1999) *El género en disputa*. México D.F.: Paidós Studio, p. 57.

A lo largo de la historia, se han ido imponiendo expectativas respecto a los comportamientos que debe tener cada persona según el sexo biológico con el cual nació, sea mujer u hombre, lo que se ha llamado roles de género.

Es decir, como mujer u hombre debemos comportarnos de determinada manera cumpliendo con los roles o estereotipos que se han manifestado en la sociedad respecto a las conductas que debe tener cada persona. Se han creado vínculos de pertenencia, lo que ha condicionado negativamente la inclusión de diversos actores, debido a que se generan categorizaciones sociales que trazan “líneas abismales entre un mundo de pertenencia legítima frente a otro de subordinación y expulsión”<sup>19</sup>.

Claramente existen diferencias biológicas, pero la diferencia sexual no justifica las desigualdades al ejercicio de los derechos subjetivos existentes, ni debe condicionar la forma de ser, las decisiones o actitudes con las que se desarrollará cada persona. Las diferencias que se han desarrollado es un resultado de esta separación de las posiciones que deben tener mujeres y hombres dentro de una sociedad<sup>20</sup>.

Es precisamente desde allí donde nacen los estereotipos, lo que se define como “(...) imágenes simplificadas que generalizan y/o exageran aspectos de un determinado grupo social y que son compartidas por un conjunto de personas. Estos impiden ver la realidad como es y van habitualmente asociados a prejuicios peyorativos”<sup>21</sup>. En otras palabras, se promueve una determinada manera de pensar respecto de los roles que se conciben para hombres y mujeres sobre cómo deben actuar y desenvolverse en la sociedad según su sexo, lo que puede generar una discriminación.

Tener e incorporar una perspectiva de género se refiere a eliminar todas esas construcciones que se han generado a lo largo del tiempo y que han determinado cómo mujeres y hombres deben ser, comportarse y actuar, por lo que conlleva una mentalidad libre de patrones y cargas culturales, lo que también se traspasa al ámbito laboral.

Si eliminamos estas construcciones, estaremos eliminando el hecho que las identidades se deben regir bajo determinadas reglas, es decir, que se deba actuar de una manera específica siguiendo una “(...) relación de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo”<sup>22</sup>. Desde allí podemos construir una verdadera igualdad en donde existan los mismos derechos, deberes y posibilidades tanto para hombres como mujeres, no sólo en el ámbito laboral, sino que en cualquier relación jurídica o no.

Se deben identificar los estereotipos que encasillan los papeles sociales de hombres y mujeres, cuestionando los prejuicios de los que somos parte, logrando así reconocer la diversidad de modos de vivir, que no se encuentran condicionados a ser hombres o mujeres, sino que atendiendo a las diferencias culturales y personales que se pueden generar, por lo tanto, la perspectiva de género busca tomar conciencia, comprender

---

<sup>19</sup> LITARDO, Emiliano (2018). “La identidad de género en América: aproximaciones para una teoría democrática del género”. *Sistemas Judiciales: una perspectiva integral sobre la administración de justicia*, año 18, N°22, p. 45. Disponible en <http://inecip.org/wp-content/uploads/2019/06/SJ22-5-Litardo-2.pdf>. [Fecha de consulta: 26 de Julio de 2019].

<sup>20</sup> LITARDO (2018) pp. 45-48.

<sup>21</sup> GOBIERNO DE CHILE (2016) *Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género*, p. 5. Disponible en [http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/uploads/r/archivo-presidencia-de-la-republica/0/0/9/0099abf5af116b33d6bdb1f6d86fab499aad33d5e2eff465dd704dba8d6caa0b/CP\\_GC\\_5.pdf](http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/uploads/r/archivo-presidencia-de-la-republica/0/0/9/0099abf5af116b33d6bdb1f6d86fab499aad33d5e2eff465dd704dba8d6caa0b/CP_GC_5.pdf). [Fecha de consulta: 22 de Julio 2019].

<sup>22</sup> BUTLER (1999) p. 72.

y transformar las condiciones que generan desigualdades históricas para evitar que se perpetúen.

El lenguaje puede cambiar la forma de ver el cómo nos relacionamos y construir otras realidades, por ello, la incorporación de una perspectiva de género en las sentencias judiciales, podrá eliminar aquellos sesgos, estereotipos y construcciones desiguales que se han generado a lo largo del tiempo al tener solo una visión de la realidad, lo que generará a que se configure un derecho libre de prejuicios, buscando una verdadera igualdad material y dejando de perpetuar actitudes que no hacen más que promover inequidades<sup>23</sup>.

## **II. LA JUDICIALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO COMO SUPUESTO DE HECHO DE LAS PRETENSIONES O DEFENSAS DE LAS PARTES**

Las conductas de acoso, al constituir una vulneración de los derechos del trabajador, su ocurrencia podrá determinar el inicio de un procedimiento laboral para que así se declare, y ello determine las consecuencias jurídicas previstas en la ley laboral.

El juez del trabajo deberá conocer de estas acciones mediante el procedimiento de aplicación general cuando se trate de conductas constitutivas de acoso que puedan provenir del empleador o de otros dependientes; si las acciones provienen del empleador, también se podrá producir conjuntamente con la figura de acoso, una vulneración de derechos fundamentales que podrá ser perseguida mediante la aplicación del procedimiento por tutela laboral, conforme los párrafos 3º y 6º del Título II del Libro V del Código del Trabajo, respectivamente.

Dicho procedimiento se puede iniciar estando vigente la relación laboral, o cuando ésta haya terminado, precisamente cuando con ocasión del despido se produce la vulneración de los derechos del trabajador<sup>24</sup>. El primer supuesto de aplicación procede cuando se lesione al trabajador en sus derechos laborales ya sea por la aplicación de normas laborales o por el ejercicio de sus facultades, por parte del empleador. Cabe señalar que se entienden comprendidos actos discriminatorios, ya sea en la ejecución o al término de la relación laboral.

Por otro lado, las conductas de acoso pueden provenir del empleador, o de otro dependiente por lo que, en este segundo caso, lo que deberá ser acreditado es que el empleador no tomó los resguardos necesarios para asegurar la integridad física o psicológica de aquel trabajador(a) afectado(a)<sup>25</sup>.

### **(1.) Hechos a probar en el proceso**

---

<sup>23</sup> Sobre el lenguaje se ha dicho: “(...) es una de las prácticas e instituciones concretas y contingentes mantenidas por la elección de los individuos y, por lo tanto, debilitadas por las acciones colectivas de los individuos que eligen”. BUTLER (1999) p. 87.

<sup>24</sup> *Cifuentes, Damián*, 12 de diciembre 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso RIT T-113-2013, considerando 8.

<sup>25</sup> Así se resolvió, acogiendo demanda por acoso laboral, cuando el empleador no da curso al procedimiento de investigación y sanción por conductas de acoso laboral. Véase *Muñoz, Maribel con Hospital Higuera*, 22 de marzo de 2019, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-241-2018, considerandos 7º y 14º.

Habiendo referido precedentemente las categorías dogmáticas del Derecho laboral relativas al acoso como elementos de hecho constitutivos de tales conductas, a nivel procesal es necesario señalar que el demandante, quien normalmente será el trabajador víctima de tales conductas, indique en su libelo cuáles son los hechos acaecidos y que constituyen el acoso laboral.

Sobre la importancia de la especificación de los hechos en procedimientos de tutela laboral fundados en acoso, cabe señalar que se ha resuelto que la indeterminación fáctica debe generar el rechazo de la demanda<sup>26</sup>.

Chiovenda, califica estos hechos como “jurídicos”, vale decir, “(...) los cuales se deriva la existencia, la modificación o la cesación de una voluntad concreta de ley”<sup>27</sup>, distinguiendo éstos de los hechos simples o aquellos que solo importan al derecho en tanto sirvan de prueba del hecho jurídico. Estos hechos son los que en doctrina se denominan hechos jurídicamente relevantes, o constitutivos de la causa de pedir de las acciones<sup>28</sup>, y que en la medida que sean acreditados, “que dan vida a la aplicación concreta de la norma”<sup>29</sup>.

Por otro lado, el demandado, si opone excepciones, deberá alegar hechos que permitan desestimar la pretensión del actor: estos pueden ser extintivos e impeditivos. Los primeros se pueden definir, como los “(...) que hacen cesar una voluntad concreta de ley y la consiguiente expectativa”<sup>30</sup>; y los impeditivos como aquella “categoría intermedia de hechos jurídicos fundada en la relación en que se encuentran entre sí las diversas circunstancias que se requieren para que nazca un derecho”<sup>31</sup>.

En base a estas clasificaciones se expresa que para que quien tenga la calidad de autor tenga efectivamente el derecho de acción se requiere que los hechos constitutivos se precien como tales, así como que no existan o concurran hechos jurídicos impeditivos y/o extintivos, ya que aquello supondría una sentencia desestimatoria, en la que por consiguiente se rechaza la acción, actuando el juez de oficio y sin necesidad de una instancia previa en la que concurra el demandado, pues la demanda se tendrá por infundada<sup>32</sup>. En todos estos supuestos de hecho, hablamos de hechos directos, ya que constituyen en sí mismos los elementos que fundamentan directamente las peticiones de las partes.

Aplicando estas categorías a los supuestos de acoso, se tendrán por hechos constitutivos de la pretensión:

---

<sup>26</sup> En efecto, por una parte la denunciante no da estricto cumplimiento a las exigencias procesales expuestas y explicadas en las motivaciones precedentes, ya que en realidad, en la mayor parte del relato expone cuestiones genéricas, abstractas, a veces apreciaciones personales, *que no constituyen hechos*, salvo en alguna situación donde sí da cuenta de ciertos hechos. Muñoz Aguilera, Claudia con INDAP Arica, 15 de enero de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT T 43-2017, considerandos 16° y 18°. La cursiva es nuestra.

<sup>27</sup> CHIOVENDA, Giuseppe (1977) *Principios de Derecho Procesal Civil*. José Casais (trad.), tercera edición. Madrid: REUS, T. I, p. 335.

<sup>28</sup> TAPIA FERNÁNDEZ, Isabel (2000) *El objeto del proceso. Alegaciones. Sentencia. Cosa juzgada*. Madrid, La Ley, p. 22.

<sup>29</sup> CHIOVENDA (1977) p. 335.

<sup>30</sup> CHIOVENDA (1977) p. 335.

<sup>31</sup> CHIOVENDA (1977) p. 336.

<sup>32</sup> CHIOVENDA (1977) p. 338.



a) Una conducta que puede ser de carácter sexual o no, pudiendo suponer una modalidad activa u omisiva. Se incluyen conductas como malos tratos de obra, de palabra, las que podrían generar repercusiones en la situación profesional y de vida de la víctima, por ejemplo, cuando se juzga el trabajo realizado, se le ignora evitando asignarle un trabajo, se burlan de su vida privada o sexual, se le amenaza verbalmente o se le fuerza a consultar un psiquiatra.<sup>33</sup> También se pueden incluir actos de significación sexual, como roces con las partes erógenas del cuerpo, exhibicionismo, fotos íntimas, etc.<sup>34</sup>.

La jurisprudencia en cuanto a esta a esta conducta valora las pruebas rendidas, desestimando especialmente otras como el despido injustificado si se acredita, esta: “Que, consecuentemente, habiéndose acreditado por el empleador la veracidad de los hechos imputados al trabajador en la respectiva carta de desvinculación, es decir de la conducta indebida realizado por éste, de carácter grave, y debidamente comprobada a través de la investigación por denuncia de acoso sexual realizada al interior de la empresa , se concluye que el despido del señor Kariel Briones, se encuentra ajustada a derecho atendido a la causal contemplada en el artículo 160 n°1 letra b) del de Estatuto Laboral, debiendo rechazarse la demanda por el despido indebido incoada en estos autos”<sup>35</sup>

b) Conducta indeseada por el afectado: Pueden considerarse repercusiones en las relaciones sociales o en la estima social de la víctima cuando se pone en ridículo a ésta, burlándose de algún impedimento físico, difundiendo rumores, hablando mal a sus espaldas o insultándola frente a sus compañeros de trabajo<sup>36</sup>. Si el acoso es de tipo sexual, se debe considerar este elemento con el objeto de distinguir entre una conducta socialmente aceptable y una que constituye acoso, ya que las posteriores conductas realizadas por el victimario tras el rechazo del afectado lo configurarían<sup>37</sup>.

c) Conducta desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo: Debe ser realizadas en el ámbito espacial en el cual se desarrolle el trabajo entre las dos personas. Quedan excluidos actos que se realicen fuera de aquel, aunque fueran pares de trabajo y/o empleador<sup>38</sup>. Así, por ejemplo, si a la víctima se le traslada a un lugar alejado de sus compañeros, se evita el contacto con ésta, se le dice que cada trabajo que hace es erróneo o se le asignan una sobrecarga de trabajos, estaríamos en presencia de un acoso que origina en el contexto laboral de la víctima<sup>39</sup>.

Estos son los hechos que deben ser acreditados en un juicio laboral en donde el supuesto de hecho que justifica la pretensión del actor(a) es el acoso laboral, sea sexual o no.

## (2.) Medios de prueba

---

<sup>33</sup> CERVERA; ROJO (2005). p. 33.

<sup>34</sup> Por connotación sexual se incluyen las insinuaciones, propuestas sexuales, exhibición de pornografía, etc. PALAVECINO, Claudio (2006) “El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno”. *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, vol. XIX, n°1, pp. 108-111. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-09502006000100005&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-09502006000100005&script=sci_arttext). [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2019].

<sup>35</sup> *Briones, Kariel con Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas S.A.*, 25 de diciembre de 2010, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT O-264-2013.

<sup>36</sup> CERVERA; ROJO (2005). p. 33.

<sup>37</sup> PALAVECINO (2006) pp. 108-111.

<sup>38</sup> PALAVECINO (2006) pp. 108-111.

<sup>39</sup> CERVERA; ROJO (2005) p. 32.

Determinados cuáles son los enunciados de hecho que deben ser probados en el juicio, por ser establecidos en la resolución que recibe la causa a prueba dictada en la audiencia de preparación respectiva, surge la dificultad de probar a través de medios de prueba concretos tales circunstancias<sup>40</sup>.

Conforme el art. 453, 4) del Código del Trabajo, en el proceso laboral por tutela existe libertad probatoria, lo que significa que las partes pueden acreditar sus alegaciones fácticas mediante cualquier elemento que pueda generar certeza en el tribunal sobre el acaecimiento del hecho.

Por lo tanto, al usar medios de prueba para corroborar o demostrar la falsedad de un enunciado, estos deben “(...) apoyarse en antecedentes que posean la aptitud de proporcionar información específica sobre acontecimientos; en datos sensibles que desempeñen una función cognoscitiva de los sucesos de la causa; en bases objetivas que permitan una confirmación de la hipótesis factual presentada por los litigantes; en una materia prima con la cual el tribunal pueda elaborar la sentencia en el plano de la cuestión fáctica.”<sup>41</sup>.

La mayor dificultad en los procesos en donde se debe probar el acoso está dada por elementos subjetivos de la figura, esto es, lo indeseado de la conducta por parte de la víctima y la intencionalidad del agente respecto del perjuicio para aquélla<sup>42</sup>: “Ser de muy difícil prueba para las víctimas, por una parte porque en ocasiones estas suelen normalizarse, y entenderse por los trabajadores, especialmente aquellos menos capacitados o instruidos, como un elemento más del vínculo de subordinación y dependencia y de la potestad del empleador, y porque además, estilos de mando caracterizados por el abuso y la discriminación, suelen tener entre sus consecuencias el causar temor a los trabajadores”<sup>43</sup>.

Así la inexistencia de consentimiento en los hechos constituye el mayor problema en términos probatorios en conductas de acoso ya que, de lo contrario, podría considerarse como un mero “coqueteo” o “flirteo”, y una exageración por parte de la víctima, Es aquí donde se hace adecuado relacionar los hechos a probar, con los conceptos de máximas de la experiencia y perspectiva de género.

Si el hecho que se debe probar es el acoso, y éste no es posible acreditarlo mediante prueba alguna, se deben probar otros hechos, de carácter secundario, indirecto o indiciario, que en la medida que se den por establecidos, permitirán sustentar al juez que probabilísticamente, el hecho directo sí ocurrió.

---

<sup>40</sup> Sobre la importancia de la audiencia de preparación en el contexto de los procedimientos laborales para los fines de la prueba, véase PALOMO VÉLEZ, Diego (2012) “Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio”. *Revista de Derecho*, Universidad Católica del Norte, Año 19, N°2, pp. 244-245. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532012000200008](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532012000200008). [Fecha de consulta: 24 de abril de 2019]

<sup>41</sup> MENESES PACHECO, Claudio (2008). “Fuentes de Prueba y Medios de Prueba en el Proceso Civil” *Revista Ius et Praxis*, U. de Talca, vol. 14, N°2, p. 53. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122008000200003&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200003&lng=es&nrm=iso). [Fecha de consulta: 20 de julio de 2019].

<sup>42</sup> UGARTE (2012) p. 229; CAAMAÑO (2011) p. 238.

<sup>43</sup> *Dirección Nacional del Trabajo con Méndez, Mario*, 16 de abril de 2010, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-16-2010, considerando 6°.

De esta manera es menester hacer la distinción entre el hecho directo e indirecto. Siempre que el hecho directo haya sido alegado por el actor o por el demandado en sus escritos principales es posible establecerlo, mediante la introducción de un hecho secundario o indiciario a propósito de la prueba del juicio sin que necesite ser alegado en el juicio<sup>44</sup>.

En base a esta clasificación, y del mismo modo, existen las pruebas directas e indirectas. Las directas son aquellas que, mediante el medio de prueba, se logra percibir el hecho que se debe probar, mientras que la indirecta es la por cual, mediante otro objeto de la percepción, distinto al de la prueba, es posible que el juez deduzca el hecho directo<sup>45</sup>.

Así, si en un juicio de acoso laboral la víctima no posee un medio de prueba que le permita al juez percibir directamente la afirmación de hecho, podrán hacerse valer pruebas indirectas que logren demostrar que efectivamente existió un acto de acoso laboral, efectuando el juez un raciocinio deductivo<sup>46</sup>.

Ahora bien, considerando los elementos objetivos del tipo de acoso, esto es, la periodicidad y sistematicidad de la conducta, la víctima tiene la posibilidad de producir prueba para que con posterioridad se dicte una sentencia eventualmente favorable. En este sentido, se pueden utilizar todos los medios probatorios que permitan establecer los hechos, aunque también se podría utilizar prueba indirecta.

Por tanto, en cuanto a lo que se refiere a materia probatoria tal como se desprende de lo dicho anteriormente, las conductas como el acoso laboral, son difíciles de probar, cuestión que se hace más compleja por la apreciación que los jueces hacen de la prueba rendida, en virtud de cierta concepción tradicional existente en los tribunales de justicia que se observa en las sentencias donde no hay flexibilidad probatoria en estos casos frente a la significancia de los hechos y el frágil escenario probatorio de la trabajadora afectado.

### **III. LA CONSTRUCCIÓN DEL FALLO JUDICIAL**

En base a los elementos incorporados en la etapa probatoria del proceso, el juez deberá construir una argumentación que le permita justificar la decisión que ha tomado. Así, la sentencia judicial debe estar motivada en hechos que se han introducido al juicio, ya sea por las partes o por el juez, con el fin de que este acto se base en los elementos discutidos a lo largo del procedimiento, lo que está recogido en nuestro ordenamiento en consideración a la garantía constitucional del debido proceso (art. 19, N° 3, inciso 6° de la Constitución), el artículo 160 del Procedimiento Civil y el art. 459 del Código del Trabajo.

La motivación como tal, en palabras de Taruffo, puede ser considerada como “(...) un posible conjunto de datos de hechos (en línea de máxima, heterogéneos entre ellos), cuyo valor indiciario varía en cada ocasión dependiendo de los criterios de interpretación utilizados”<sup>47</sup>. Así, es necesario tomar como base el conjunto de hechos relevantes presentes en el proceso, y, a partir de éstos, llevar a cabo una reconstrucción analítica por

---

<sup>44</sup> MARINONI, Luis G.; CRUZ, Sergio; NÚÑEZ, René (2015). *La prueba*. Santiago: Legal Publishing Chile. p. 92.

<sup>45</sup> MARINONI et al. (2015) p. 93.

<sup>46</sup> MARINONI et al. (2015) p. 94.

<sup>47</sup> TARUFFO, Michele (2011). *La motivación de la sentencia civil*. Lorenzo Córdova Vianello (trad.). Madrid: Editorial Trotta, p. 77.

parte de un intérprete, es decir, del juez<sup>48</sup>. Y para que el juez pueda efectuar una decisión justa, es necesario que tome en cuenta la *quaestio facti*.

Se ha señalado al respecto que “(...) la tarea más importante respecto a la *quaestio facti* consiste en la adecuada selección de los hechos para efectuar, posteriormente, un control de relevancia de las aserciones fácticas, es decir, la valoración de los hechos alegados y probados, que permita la debida calificación jurídica”<sup>49</sup>.

Esto significa que, para que la resolución sea congruente, justificada y motivada, es necesario que se tomen en cuenta los antecedentes de las partes, los enunciados de hecho de las pretensiones, sus fundamentos, las pruebas alegadas y los hechos que pudieron ser probados con éstas<sup>50</sup>.

De este modo, los hechos en que se ha motivado la sentencia provienen directamente de una actividad intelectual del juez, de la interpretación que éste efectúa, la que posee una función decisiva en relación a la sentencia judicial. Pero el problema se suscita al momento de determinar cuáles son los hechos que, no solo pueden, sino deben ser considerados por el juez para poder fallar, y cuáles no.

Esto último surge porque, de la interpretación de un mismo elemento probatorio pueden derivar varios significados, en donde, algunas de las interpretaciones posibles permitirían acoger la demanda, mientras que otras no permitirían tal posibilidad. Pero, como se mencionó, toda argumentación que podría contribuir a dictar una decisión idónea queda a juicio del tribunal, siempre que justifique las razones por las cuales otorga valor probatorio a determinado elemento para establecer determinado hecho.

Sin embargo, es necesaria la presencia de un contenido mínimo en relación con la motivación. Según Taruffo, su ausencia total provocaría la inexistencia de la sentencia que se dictó, por haber sido pronunciada con ciertos vicios que no permiten que sea considerada acorde a derecho. Así, tres condiciones son necesarias para considerar una sentencia como motivada: “a) la enunciación de las elecciones realizadas por el juez en función de: identificación de las normas aplicables, verificación de los hechos, calificación jurídica del supuesto, consecuencias jurídicas que se desprenden de la misma; b) el contexto de vínculos de implicación y de coherencia entre estos enunciados (...); c) la calificación de los enunciados particulares sobre la base de los criterios de juicio que sirve para valorar si las elecciones del juez son racionalmente correctas”<sup>51</sup>.

Por lo tanto, es esencial que el juez tenga presente estos presupuestos a la hora de fallar, para demostrar que ha dictado resolución en el caso a partir de los hechos y derecho presentes en el procedimiento, obteniendo como resultado conexiones lógicas entre estos elementos.

### (1.) La valoración de la prueba

En los procedimientos regidos por la oralidad, la valoración de la prueba comienza en el momento en que el juez la percibe en la audiencia de juicio. Tras el ofrecimiento e

---

<sup>48</sup> TARUFFO (2011) p. 78.

<sup>49</sup> ALISTE SANTOS, Tomás-Javier (2011). *La motivación de las resoluciones judiciales*. Madrid: Marcial Pons. p. 295.

<sup>50</sup> ALISTE (2011). p. 289.

<sup>51</sup> TARUFFO (2011) pp. 407 - 408.

introducción de la prueba por las partes, el juez junto con interpretarla, la valora. El resultado de este proceso se plasma en la dictación de la sentencia definitiva.

La apreciación de la prueba consiste en la operación intelectual mediante la cual se determina qué valor aporta el medio probatorio a la hipótesis de hecho planteada en el juicio. En otras palabras, es un juicio mediante el cual se comprueba la aceptabilidad o no de los resultados producidos por los medios de prueba<sup>52</sup>. Por tanto, esta valoración es aquella que lleva al juez sentenciador a adquirir la certeza de la veracidad o falsedad de los hechos sostenidos por quienes litigan en el proceso<sup>53</sup>.

En este proceso, el legislador puede determinar de forma precisa qué reglas debe utilizar el juez para dar por establecidos los enunciados de hecho del juicio, o podrá dejar entregado a él mismo que determine cuándo considerará probado tal enunciado: en el primer caso, estaremos bajo el supuesto de valoración legal de la prueba; en el segundo, valoración libre de la prueba. En este último método, es posible advertir dos variantes, la de libre convicción y la sana crítica, caracterizándose, respectivamente, por el valor que atribuye el juez a los medios de prueba rendidos en el proceso en forma arbitraria o de acuerdo con los criterios de racionalidad formal, permitiendo que se controle la decisión mediante la introducción en el fallo de parámetros objetivos, que puedan ser objeto de crítica en cuanto a su racionalidad y coherencia, apreciando y corrigiendo las decisiones sesgadas<sup>54</sup>.

El art. 456 del Código del Trabajo enfatiza que “(...) el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

El sistema de sana crítica puede entenderse como una técnica establecida por el legislador que dota de libertad relativa al magistrado. Este sistema supone una valoración discrecional, pero bajo el amparo y la limitación estructural de una regla objetiva base. Así el resultado probatorio se logra con la combinación de elementos objetivos del proceso y un razonamiento lógico que permite llegar a una conclusión racionalizada.

De este modo, se da mayor libertad al juez para valorar, pero también una mayor responsabilidad y confianza. Aunque esta libertad se otorgue, debe tenerse en cuenta que ella está guiada y limitada por criterios de racionalidad para que la decisión a la que se arribe sea objetiva y no guiada por la propia moralidad del sentenciador.

Esta libertad se otorga con el objeto de obtener la valoración verdadera, ponderando los hechos en base a la prueba rendida en el proceso, usando para su control criterios racionales<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> TARUFFO (2011) pp. 265-266.

<sup>53</sup> MATORANA, Javier (2014) *Sana crítica. Un sistema de valoración racional de la prueba*. Santiago: Legal Publishing Chile, p. 69.

<sup>54</sup> MUÑOZ, Arturo (2011) “La influencia de los sesgos cognitivos en las decisiones jurisdiccionales: el factor humano. Una aproximación”. *Revista para el análisis del Derecho*, p. 27. Disponible en [http://www.indret.com/pdf/820\\_es.pdf](http://www.indret.com/pdf/820_es.pdf). [Fecha de consulta: 2 de junio de 2019].

<sup>55</sup> TARUFFO, Michele (2002). *La prueba de los hechos*. Jordi Ferrer (trad.). Madrid: Trotta, pp. 401- 402.

Considerando que el proceso laboral se rige mediante el sistema de la sana crítica, es necesario elaborar un estándar sobre la cantidad suficiente de información para que se dé por acreditada la afirmación de hecho por parte del juez y que su decisión pueda ser considerada como justificada por parte de aquel<sup>56</sup>. Tal como se establece en sentencias relacionadas a otros asuntos relacionados con procedimientos laborales, tal cual es, el despido injustificado: “Cabe destacar que la causal Necesidades de la Empresa está contemplada como una causal de término de la relación laboral donde deben recurrir presupuestos fácticos que la hacen procedente esto es, que no dependa de la sola voluntad de una de las partes, que las circunstancias económicas o tecnológicas que afectan a la empresa sean graves, actuales y permanentes; todos presupuestos inexistentes en el caso del despido improcedente y despido injustificado para todos los efectos legales”<sup>57</sup>

Se pueden definir estándares de prueba como las líneas de conducta que sirven de guía para los jueces en relación a la valoración probatoria que deben realizar, permitiendo de manera racional señalar que se ha probado el hecho en cuestión, pudiendo graduarse según su probabilidad en tres tipos: baja, medio y alto o elevado<sup>58</sup>.

Se ha planteado que, en los casos de acoso sexual laboral, sería posible el establecimiento de un estándar de prueba bajo, en atención a los intereses en juego, de modo tal que sea relativamente sencillo para el juez dar por probados los hechos alegados por el o la trabajadora acosada<sup>59</sup>.

Sin embargo, el legislador no ha realizado cabalmente esta tarea, y son unas cuantas excepciones en donde ha creado estándares de convicción por lo que a falta de aquello es resorte de la actividad judicial, su elaboración<sup>60</sup>.

En el ámbito de los procesos por tutela laboral, el art. 492 del Código del Trabajo establece expresamente la necesidad de aportar indicios suficientes, por lo que es posible sostener que el estándar de prueba no es bajo, pero sí medio en aquellos casos en que el acoso laboral configure una infracción a un derecho fundamental. Se ha resuelto que esta circunstancia “(...) hay una alteración del objeto de la prueba en que la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba, debe acreditar al menos la existencia de ‘indicios suficientes’ de la existencia de la conducta lesiva<sup>61</sup> para que se traslade al empleador -denunciado- la explicación de los fundamentos de las medidas aportadas y su proporcionalidad, lo que importa aliviar la posición del trabajador exigiéndole que acredite hechos que generen la sospecha fundada y razonable en orden a la existencia de la lesión que alega, lo que tiene su fundamento en que generalmente las conductas lesivas de derechos fundamentales suelen encubrirse con conductas aparentemente lícitas y en la dificultad del trabajador especialmente una vez terminada la

---

<sup>56</sup> CERDA SAN MARTÍN, Rodrigo (2018). “La formalización de los parámetros de racionalidad en la valoración probatoria conforme a la sana crítica. Una visión desde la práctica”. En Johann Benfeld y otro (ed.) *La sana crítica bajo sospecha*, Ediciones de Valparaíso Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, p. 51.

<sup>57</sup> *Maria Villarroel con Sociedad Empresas Carozzi S.A.*, 15 de octubre de 2014, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT T-106-2014. Considerando 2º

<sup>58</sup> CERDA SAN MARTÍN, Rodrigo (2011). *Elementos fundamentales de la actividad probatoria*, reimpresión. Santiago, Editorial Librotecnia, pp. 221.

<sup>59</sup> CERDA (2011) pp. 226-227.

<sup>60</sup> CERDA (2011) p. 221.

<sup>61</sup> En este sentido, *Echeverría Montiel, Graciela del Carmen con Transportes RG Ltda.*, 17 de enero de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-11-2013, considerando 9.

relación laboral de acceder a la prueba necesaria, que generalmente se encuentra al interior de la empresa”<sup>62</sup>.

Por consiguiente, sostenemos que el juez al momento de elaborar los estándares de convicción de la prueba debe realizarlo en consonancia a la perspectiva de género como máxima de experiencia.

## (2.) Reglas de valoración y máximas de la experiencia

Como señalamos precedentemente, el juez al motivar su sentencia deberá hacerse cargo de indicar las razones que se tuvieron en cuenta para dar por establecidos los hechos del juicio. Solo de esta manera adquiere sentido permitirle valorar libremente la prueba, en la medida que se le exige el uso y explicitación de criterios racionales en la decisión. Si así no lo hiciere, tal decisión se tornaría discrecional<sup>63</sup>.

Dentro de las razones que el juez debe considerar en la forma en que argumenta, es posible encontrar enunciados que aplican en su construcción principios de la lógica<sup>64</sup>, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados<sup>65</sup>.

Precisamente, este trabajo considera que la perspectiva de género constituye una máxima de la experiencia que el juez debe utilizar al momento de ponderar la prueba aportada al juicio.

Recuérdese que las máximas de la experiencia -además de los principios de la lógica formal y los conocimientos científicos- constituyen un límite para la valoración de la prueba y una guía a la que pueden recurrir los jueces cuando busquen fuentes de racionalidad para fundar su razonamiento en torno a las pruebas<sup>66</sup>.

Por consiguiente, el juez al momento de elaborar la sentencia definitiva debe expresar las razones técnicas, de experiencia, lógica o científicas para fundamentar la valoración que hizo sobre las pruebas que fueron introducidas dentro del proceso.

Así se establece en el art. 459 del Código del Trabajo, que señala: “4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”, debiendo incluirse tanto la justificación respecto de aquellas que fueron utilizadas para establecer los hechos, como las razones por las cuales no se utilizó otra prueba aportada interpretando armónicamente esta disposición con la prevista en el art. 456 del código laboral<sup>67</sup>.

Por lo tanto, puede suceder que, en un caso de acoso laboral, el juez no haya acogido la demanda, y en la sentencia definitiva no haya realizado la debida

---

<sup>62</sup> Así se planteó en *Valencia, Migdilia con Fundación del Magisterio de La Araucana*, 14 de septiembre de 2016, Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-60-2016, considerando 9º.

<sup>63</sup> GASCÓN ABELLÁN, Marina (2004) *Los hechos en el Derecho: Bases argumentales de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, p. 199.

<sup>64</sup> Las reglas de la lógica son principios generales, permanentes y universales que se aplican a cualquier categoría.

<sup>65</sup> Los conocimientos científicos son aquellos que se obtienen mediante un determinado método que permite llegar a establecer hipótesis comprobables.

<sup>66</sup> ASCENCIO LÓPEZ, Félix (2004) *Lesión de los hechos y recurso de nulidad*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago de Chile, p. 24. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107618>. [Fecha de consulta: 16 de julio de 2019]. En contra MATURANA (2014) p. 133, quien sostiene que son criterios orientadores de la labor judicial, pero no límites.

<sup>67</sup> MATURANA (2014) p. 134.

fundamentación de las razones por la que desestimó ciertas pruebas o lo hizo, pero sin aplicar perspectiva de género como máxima de experiencia, por lo que causa directamente un agravio a la parte vencida al no probarse efectivamente el hecho, que sería el acoso laboral.

Sin embargo, es posible advertir del análisis de la jurisprudencia, que nuestros jueces no aplican la perspectiva de género como un instrumento de corrección en la estimación de los hechos probados<sup>68</sup>.

Por ejemplo, el Juzgado de Letras de Trabajo de Valparaíso conociendo de una por vulneración de derechos resolvió: “La denunciada, por otro lado, ha demostrado que el trato y bromas soeces entre compañeros fue bien tolerado por la actora al menos durante un año, ya que participaba activamente tanto en las conversaciones de *WhatsApp*, conversaciones por *Skype* que mantuvo con Cristian Solís en el año 2013, como consta de correo electrónico remitido por don Cristian Solís a Iris Gajardo y María Emilia Núñez y pantallazos del *WhatsApp* grupal que mantenía el grupo del área comercial de la empresa. Asimismo, presentó la denunciada un pendrive que contiene video en el que la actora participa en un baile Koala con un compañero de trabajo”<sup>69</sup>.

Como se advierte del considerando transcrito, el tribunal desestimó la demanda por considerar que la actora fomentó las conductas constitutivas de acoso por parte de sus compañeros y participó en conversaciones de *WhatsApp* con su superior, sin comprender que, en la posición subordinada de la trabajadora, ésta actuó de esta forma por temor a perder su empleo.

En otro caso conocido por el mismo tribunal, la actora denuncia a su superior por vulneración de derechos fundamentales quien, tras la información de encontrarse embarazada, éste empezó con malos tratos, disminuyendo su remuneración bajo el pretexto que, por su condición, “no era tan eficiente como sus compañeros”.

A pesar de haber acreditado mediante prueba testimonial en donde se mostraban explícitamente estas conductas por parte del empleador, el juez desestimó la denuncia, por estimar que no existía relación contractual alguna que permitiera a la actora denunciar por acoso laboral de acuerdo, a lo que señalaban que no tenía que tener la relación laboral, ni siquiera valorando la prueba rendida, por tanto no se podría estimar esta conducta de acoso, porque según ellos faltaban pruebas de la situación de la denunciante en la empresa: señalando: “Que, de acuerdo al mérito de las probanzas incorporadas por la denunciante, a saber, documental, declaración de un testigo, y exhibición de documentos, estos no permiten concluir la existencia de los hechos expuesto en el considerando anterior, ya que la documental, especialmente el correo electrónico de 23 de mayo del año 2016, como las copias de correos electrónicos entre las partes, no reflejan la existencia de las referidas vulneraciones de forma inequívoca y concretamente”<sup>70</sup>.

El último caso que ejemplifica esto, tiene que ver con una trabajadora, que acredita los hechos de existir una relación laboral, y las conductas “Que no obstante lo anterior, y ante

---

<sup>68</sup> INIGUEZ DE SALINAS Elizabeth (2003) “Las juezas en los tribunales, cortes y salas constitucionales”. *Estudios constitucionales*, vol. 1, n°1, p. 549.

<sup>69</sup> Villegas, *Silvana con Zeal Sociedad Concesionaria*, 19 de febrero de 2016, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-132-2015, considerando 6°.

<sup>70</sup> Marengo, *Valeska con Sociedad Eneset Ltda.*, 19 de marzo de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-531-2017, considerando 15°.



la gravedad de los hechos denunciados, valga señalar que en presente juicio no se han aportado ninguna prueba idónea que permita concluir la existencia de conductas de acoso sexual por parte del demandado. Como se dijo, el único testigo de la denunciante es su pareja, a juicio de esta sentenciadora no cuenta con la imparcialidad suficiente para dar fe a sus dichos. Además, ha planteado la existencia de insinuaciones en forma genérica, sin señalar concretamente, sin señalar concretamente la época en que se habrían verificado ni el tenor de las mismas<sup>71</sup>.

El sistema de la sana crítica cuyo límite son las reglas de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicos, es una forma compleja de valorar la prueba, que requiere de un amplio grado de especialización para dictar resoluciones. Si no se cuenta con tales conocimientos especiales, las sentencias judiciales se transforman en juicios de moralidad o manifiestos de los intereses personales de los jueces, que pueden utilizarse de forma subrepticia, como máximas de experiencia<sup>72</sup>.

El juez debe justificar su decisión no solo para adecuarse a lo que la Constitución y la ley le exigen, sino también para justificarse frente a la opinión pública aumentando así la legitimidad de su decisión. Estas consideraciones, obligan al juez a salir de las fronteras del ordenamiento jurídico propiamente tal, permitiendo la construcción de discursos fácticos que favorecen y toman en consideración los avances no solo de la ciencia, sino que del sentido común para contar con un mayor aproximamiento a la realidad<sup>73</sup>.

De esta forma, el contexto cultural del juez también supone uno de los parámetros que éste debe considerar al momento de dictar sentencia. Este contexto se expresa por la aplicación de las máximas de la experiencia.

Máxima de la experiencia debe entenderse como un tipo de inferencia probatoria basada en la inducción; es decir, existiendo cierto grado de probabilidad que, de acuerdo con el estándar de prueba, debe ser apreciado en pos de una valoración adecuada para el caso<sup>74</sup>.

Por su parte, Stein explica que son “(...) definiciones o juicios hipotéticos de contenido general desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de estos casos, pretenden tener validez para otros nuevos”<sup>75</sup>. Como se advierte, mediante la posibilidad de aplicar máximas de la experiencia en el juicio, se otorga al juez una actuación protagónica, entregando una mayor libertad en materia probatoria para poder resolver.

Las máximas de la experiencia tienen tres características. En primer lugar, no son hechos individuales ni juicios plurales; en segundo lugar, llevan solo a conocimientos

---

<sup>71</sup> Lucena, Angélica con Núñez, Raúl, 12 de septiembre de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T 68-2018, considerando 12°.

<sup>72</sup> MATURANA (2014) p. 198.

<sup>73</sup> COLOMA CORREA, Rodrigo (2010) “¿A quiénes deben hablar los jueces cuando en sus sentencias dan por probados los hechos controversiales?”, En Raúl Tavolari (coord.) *Derecho Procesal Contemporáneo. Ponencias de las XXII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal*, Santiago: PuntoLex S.A., Thomson Reuters, La Ley, T. II, p. 941.

<sup>74</sup> MATURANA (2014) pp. 187 - 188.

<sup>75</sup> STEIN, Friederich (1973). *El conocimiento privado del juez*. Andrés de la Oliva (trad.). Pamplona, EUNSA, p. 26.

probables; y por última, su notoriedad y la irrelevancia del medio a través de la que se introducen al proceso<sup>76</sup>.

A pesar de encontrarse asentadas dentro de las herramientas que puede recoger el juez para fundamentar su fallo, éstas pueden basarse en una supuesta vivencia o saber popular que esconde algún prejuicio del juzgador, por lo que la experiencia depende mucho del contexto del juez, y evoca una mayor responsabilidad en él para tomar decisiones. Es así como cada cultura se constituye por prejuicios consolidados en un contexto social e histórico específico, los que al formularse como una regla general se convierten en criterios de valoración y premisas para la formulación de inferencias relativas a casos particulares<sup>77</sup>.

De esta manera, las máximas de experiencia pasarían a ser nociones de sentido común en situaciones generales que derivan de la experiencia de los sujetos y forman parte de la cultura de las personas en un lugar y tiempo determinado. Sin embargo ¿cómo consideramos válidos los enunciados de hecho que fundan las máximas de la experiencia?

Como las máximas de experiencia varían, se hace sumamente difícil poder establecer un límite para valorar las pruebas reunidas considerando una u otra máxima, y se parte de la premisa que es el juez el que debe determinar cuál aplicar. Por ello, resulta necesario definir una cierta forma de comprensión común de la realidad, la cual esté lejos de los estereotipos y prejuicios que nos ha entregado la sociedad de forma sistemática y que se encuentran recogidos incluso en nuestras normas jurídicas.

La labor de jurisprudencia y de la doctrina puede ser útil para establecer mayor certeza de parámetros de control, determinando criterios mediante la aplicación sistemática de las máximas. Un ejemplo de ello está dado en la jurisprudencia norteamericana, en donde se concibió el criterio de la mujer razonable<sup>78</sup>, el cual supone la evaluación de la severidad del acoso desde la perspectiva de la mujer, y no bajo la experiencia de un hombre, sin obviar las consideraciones y experiencias propias de las mujeres bajo el contexto cultural. En Chile, carecemos de figuras de esta naturaleza, lo que permitiría establecer criterios que permitan enfrentar, tanto para jueces como para justiciables, estas cuestiones con mayores porcentajes de certidumbre.

Así, la perspectiva de género podría configurarse como uno de estos criterios en la dictación de las sentencias judiciales, como parámetro racional que el juez debe aplicar para fallar al determinar los hechos del juicio mediante la prueba aportada.

Así, la introducción de tal perspectiva como máxima, permite el reconocimiento del derecho como más justo y equitativo, que tenga en cuenta una cierta forma de comprensión de la realidad y que sea común entre quienes deben tomar decisiones y dictar resoluciones. Ello porque, aceptando una mayor cantidad de pruebas admisibles, estamos dando lugar a apreciaciones de prueba más razonables.

### (3.) Razones para considerar la perspectiva de género como máxima de la experiencia

---

<sup>76</sup> MATURANA (2014) pp. 191-192.

<sup>77</sup> TARUFFO, Michele (2009). “Consideraciones sobre las máximas de la experiencia”, en *Páginas sobre Justicia Civil*. Madrid: Editorial Marcial Pons, p. 445.

<sup>78</sup> GAMONAL; GUIDI (2015). pp. 319-320.

#### a) Antecedentes histórico-jurídicos

Se considera necesaria la inclusión de la perspectiva de género como máxima de la experiencia del juicio, como un mecanismo paliativo a la configuración masculina del Derecho, en tanto sistema de reglas.

Un ejemplo claro de esto es el hecho de que en toda la historia presidencial chilena ha existido una única presidenta mujer; mientras que, por su parte, el año 2017 fueron electas 6 mujeres para el Senado, lo que corresponde a un 23% del total de senadores; mientras en la Cámara baja fueron electas 36 mujeres lo que corresponde a un 22,5% del total de diputados electos ese año, y en lo tocante a la Excelentísima Corte Suprema actualmente hay un total de seis ministras, lo que corresponde a un 33,3%, considerando que a la fecha existen dos puestos vacantes, es decir, las mujeres aún se establecen como minorías en estos espacios del derecho que han sido frecuentemente y de forma histórica dominados por hombres, a pesar de contar con las mismas habilidades y experiencias laborales similares<sup>79</sup>.

En los datos anteriores se refleja la segregación vertical que está presente como problemática laboral, en la cual se asume que los hombres se encuentran mejor preparados para los puestos de decisión y de control, por lo que se hace difícil que las mujeres puedan acceder a estos puestos de manera equitativa ya que se configura el poder en base a criterios de sexo. Actualmente aquella segregación vertical se trata de frenar mediante los conocidos sistemas de cupos, lo cual ha aumentado la presencia femenina en trabajos de alto nivel directivo. Sin embargo, “la OIT estima que todavía su presencia es muy baja y representa en torno al veintiocho por ciento en términos comparativos a la presencia masculina en dichos puestos de responsabilidad”<sup>80</sup>.

#### b) Como instrumento de igualdad en el ejercicio de los derechos

Como hemos dicho antes, la perspectiva de género puede ser definida como el conjunto de visiones, experiencias o condiciones que poseen hombres y mujeres por causa de su género, es decir, derivados de una construcción social, que los lleva a evaluar situaciones, conductas, omisiones, de manera distinta y determinada, y que está destinado a identificar las brechas para no perpetuar desigualdades y discriminaciones existentes en nuestra sociedad actual que puedan obstaculizar el acceso efectivo a la justicia<sup>81</sup>.

Desde otra perspectiva, se puede considerar como una propuesta de sistema que se basa en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a los

---

<sup>79</sup> PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2018) *Representación política de mujeres en el poder legislativo*, p. 11. Disponible en: [https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/gobernabilidad\\_d/undp\\_clgobernabilidad\\_informecuotas2018.pdf](https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/gobernabilidad_d/undp_clgobernabilidad_informecuotas2018.pdf). [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2019].

<sup>80</sup> LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo (2017) “La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT”. *Revista Temas Socio Jurídicos*, vol. 36, N° 72, p. 244.

<sup>81</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2018) *Política de igualdad de género y no discriminación*, p. 25. Disponible en <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>. [Fecha de consulta: 3 de junio de 2019].

roles que éstos puedan asumir, sin homogeneizarlos, distinguiendo sus diferencias sexuales<sup>82</sup>.

El género, al ser una construcción cultural que se levanta sobre los cuerpos femenino y masculino, ideando cómo deberían comportarse o cuáles son los rasgos fijos y específicos de cada género, lo que va creando una sola forma de entender al sujeto, es decir, creando estereotipos. Esta idea de que un rasgo lleva a otro -por ejemplo, que tener una vida sexual activa significa consentir en todas las relaciones sexuales- constituye una arbitrariedad cultural que no es aceptable<sup>83</sup>.

Butler señala que como seres humanos nacemos en un mundo pleno y sin demarcaciones, pero son los objetos exteriores quienes van construyendo una identidad a las personas según lo socialmente aceptado en determinado contexto histórico<sup>84</sup>. Por tanto, la sociedad ha construido los roles de hombres y mujeres, que sin duda muchas veces son discriminatorios para un sexo.

Partiendo de estas definiciones, en el ámbito de la aplicación de las normas jurídicas, considerar que hombres y mujeres, en razón de su sexo, deben o no deben actuar de determinada manera, constituye un sesgo de género que puede formar parte de los prejuicios culturales de un juez al decidir. Al ser los roles de género modificables según el contexto histórico y cultural en el que se desarrolla, los sentenciadores tienen el poder de transformar mediante sus fallos, eliminando de sus argumentos decisorios todo aquel estereotipo o prejuicio, envolviendo las experiencias de hombres y mujeres de nuestra sociedad actual y reconociendo la diversidad de condiciones que existen para poder lograr una igualdad sustancial y una sociedad con cada vez menos estereotipos de género.

La consideración de este sesgo, constituye -a su vez-, aplicación de la falacia de la íntima convicción. Se ha dicho que ello constituye una forma arbitraria de valoración de la prueba porque el juez decide qué pruebas son las más adecuadas para considerarse como válidas o probadas ante el caso, a partir de una decisión “(...) que incluye [desde] la arbitrariedad o la irracionalidad, hasta la libertad limitada a la razón”<sup>85</sup>.

Con esto se quiere decir que, ante una serie de casos más o menos similares, un juez con un sesgo de género podría asegurar que *todas las mujeres son X*. Argumentar de esa forma altera la percepción y valoración de la prueba por la consideración del juez sobre el mundo que le rodea. Agregado a los problemas de género que se presentan en el Derecho en general, las consecuencias jurídicas negativas que pueden generarse en los procesos judiciales en los que se utiliza el sistema de sana crítica, aumentan.

Olsen ha explicado la hegemonía de lo masculino, bajo la construcción de nuestra sociedad mediante dualismos jerarquizados y sexualizados. Lo anterior, en el ámbito del derecho, ha generado que las características masculinas de racional, objetivo, abstracto y universal, sean predicadas de aquel. En cambio, los contrarios “femeninos”, irracional,

---

<sup>82</sup> HENDEL, Liliana (2017) *Perspectiva de Género*. Buenos Aires, Editorial Unicef. p. 14. Disponible en [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf). [Fecha de consulta: 5 de junio de 2019].

<sup>83</sup> BUTLER (1999) pp. 55-59.

<sup>84</sup> BUTLER (1999) pp. 71-73.

<sup>85</sup> GONZÁLEZ LAGIER, Daniel (2003) “Hechos y argumentos (Racionalidad epistemológica y prueba de los hechos en el proceso penal)”. *Jueces para la Democracia*, n°47, p. 39. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/668797.pdf>. [Fecha de consulta: 2 de junio de 2019].

pasivo, sentimental y subjetivo, no se estiman como características deseadas de lo jurídico<sup>86</sup>.

No obstante, la misma autora sostiene que no deberían excluirse estos calificativos de ningún ámbito del derecho, ya que no invocan algo negativo, sino más bien un complemento a lo que realmente debe ser el derecho: una ciencia que incorpore ambos dualismos tomando los rasgos asociados tanto a los hombres y a las mujeres.

Sin embargo, el objetivo de tal incorporación no es permanente, sino temporal hasta que los atributos de lo femenino y lo masculino, entendidas como falsas construcciones sociales, sean eliminadas. Lo anterior permitirá la desaparición de los sesgos y estereotipos que han tenido gran poder en las fuentes de creación y aplicación de las normas jurídicas.

De esta manera, incorporando una perspectiva de género por parte de los jueces, no solamente se tomará en cuenta la posición desigual de la mujer en algunos ámbitos, sino también terminará con los estereotipos establecidos para los hombres, eliminando todos aquellos sesgos de los cuales hemos sido partícipes por crecer en una sociedad dominada por lo masculino, lo que enaltecerá el objetivo del juez de “(...) perseguir siempre averiguar la realidad”<sup>87</sup>.

El género al ser una construcción social, es por tanto cuestionable, y deben ser cuestionados los sesgos de género por los sentenciadores, debido a que las sentencias judiciales van formando un precedente de cómo evoluciona y se desarrolla la sociedad, por lo que mientras los cambios sociales ocurren, los sentenciadores deben tener claro su rol dentro del sistema, para modificar y reproducir estos cambios culturales aplicándolo en sus decisiones judiciales, adecuándose así a las exigencias presentes<sup>88</sup>.

Aplicando la perspectiva de género como una forma de valorar la prueba dentro de las máximas de experiencia en el sistema laboral, se determinará en qué casos un trato diferenciado es arbitrario o es realmente necesario debido a las circunstancias en las que se ha devuelto la sociedad, es decir, se combatirán las relaciones asimétricas de poder rompiendo con los esquemas de desigualdad en los que se desenvuelve generalmente el acoso.

Los jueces tienen la capacidad de romper con la desigualdad formal que se genera en estos espacios que no han podido ser llenados por el derecho, a través de criterios jurisprudenciales que deben incorporar la perspectiva de género para formar una pauta para los demás tribunales, dando orientación para combatir las brechas y generando una valorización más acercada a la realidad. Tomando en cuenta aquello como una máxima de experiencia común en la sociedad, se podrá fallar entregando una real igualdad, asegurando la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, dispuesta en el art. 19, N° 3, inciso primero de la Constitución Política de la República.

Hoy en día contamos solamente con una igualdad formal, en donde se establecen leyes para sopesar y enfrentar las diferencias que se han establecido, lo cual no es suficiente. Es necesario transformar para llegar a una igualdad material en donde el derecho tome en cuenta las diferencias existentes, es decir, que establezca como cierta la

---

<sup>86</sup> OLSEN (2000) p.154.

<sup>87</sup> FERRER BELTRÁN, Jordi (2010) *La valoración de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, p.148.

<sup>88</sup> INIGUEZ DE SALINAS (2003) p. 543.

posición desventajada en la que se encuentran algunos actores de la sociedad. Bajo la igualdad legal establecida en nuestro sistema, se oculta una relación social de desigualdad y dominación que determina las relaciones políticas y el contenido del ordenamiento jurídico<sup>89</sup>. Lo anterior, se manifiesta en patrones institucionalizados que adoptan un sesgo cultural dominante, dejando en una posición desventajosa e invisibilizando a la gran diversidad que no se encuentra en tal categoría<sup>90</sup>.

En este sentido, conforme al Informe Global de la Brecha de Género 2018 del Foro Económico (WEF) la brecha de género a nivel global es de tal magnitud, que para alcanzar oportunidades igualitarias para hombres y mujeres se necesitan al menos 108 años tomando en consideración los 106 países que conforman del estudio<sup>91</sup>. Entre este estudio, se encuentra Chile, en el puesto 54, mientras Nicaragua se posiciona como líder del ranking en América Latina ocupando la posición 5. Si bien, es alarmante la cantidad de años que se requieren para lograr una igualdad de oportunidades, es menester señalar las mejoras que se han realizado en el sistema de Nicaragua, modelo a seguir en América Latina en lo que a políticas de género respecta.

Si ahondamos en las políticas nicaragüenses nos daremos cuenta que, en primer lugar, que el artículo 48 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, establece una igualdad incondicional de todos los ciudadanos, estableciendo absoluta igualdad entre el hombre y la mujer, señalando además que “(...) es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país”. Por otra parte, el 14 de febrero del año 2008, se aprueba la Ley N°648 de igualdad de derechos y oportunidades, la que establece en su artículo 1 que el objetivo fundamental de la ley, consistente en promover la igualdad y equidad en el goce de derechos entre hombres y mujeres, en donde las políticas públicas deben orientarse a asegurar el ejercicio efectivo de la igualdad aplicando la norma para asegurar el pleno desarrollo de la mujer, y establecer mecanismos a través de los cuales todos los órganos administrativos estatales y poderes del estado garanticen una efectiva igualdad.

Además de otras políticas públicas del país centroamericano, es menester destacar cómo se aplica el enfoque de género en su sistema judicial. En primer lugar, el Poder Judicial de la República de Nicaragua, cuenta con una Política de Igualdad de Género (2016), la cual establece como objetivos fundamentales: a) Integrar un enfoque de género en la institución del Poder Judicial tanto en su nivel de organización interna, como las estrategias de recursos humanos; b) Los operadores de justicia deben incorporar perspectiva de género con calidad y eficiencia en los servicios que se prestan a la comunidad; y c) Facilitar el acceso a la justicia de hombres y mujeres.

Pues bien, a través de estas políticas lo que se logra es que el Poder Judicial Nicaragüense forme parte de un tema contingente como lo es la brecha de género existente, tomando un rol activo - social, haciéndose parte del cambio que se requiere y

---

<sup>89</sup> PEÑA, Francisco (2008) “Pluralidad, apertura y calidad de la ciudadanía”. *Revista Avances en supervisión educativa*, N°9, p. 3. Disponible en <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/340/178>. [Fecha de consulta: 17 de junio de 2019].

<sup>90</sup> PEÑA (2008) p. 3.

<sup>91</sup> WORLD ECONOMIC FORUM (2018) *The Global Gender Gap Report*, p. 32. Disponible en [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf). [Fecha de consulta: 10 de junio del 2019].

realizando las modificaciones necesarias para dar paso a una justicia en la que toda persona se encuentre en igualdad de oportunidades, evitándose arbitrariedades por cuestiones de género.

Se enfoca entonces, en nuevas perspectivas en lo tocante a la comprensión de los derechos fundamentales, basándose en la interpretación de la normativa con atención al contexto social, tomando en consideración y relacionando de forma efectiva elementos de tipo fácticos, los principios basales de la norma, aplicando a un razonamiento jurídico centrado en lo práctico y demostrativo, al momento de valorar hechos, buscando una aplicación real de la perspectiva de género y así llegar a una decisión justa<sup>92</sup>.

Ahora bien, conforme al Informe Global de la Brecha de Género 2018 del Foro Económico (WEF) -antes señalado- la realidad nacional en cuanto a la incorporación de políticas de género no resultan igualmente equiparables a las de Nicaragua, pues Chile ocupa el lugar N° 54 dentro del Ranking, sin embargo, se han logrado mejoras dentro del sistema judicial. En la actualidad, en Chile existe una política de igualdad de género y no discriminación, cuyo objetivo es respetar la igualdad en todo lo que respecta al quehacer de nuestro sistema judicial y asegurar el efectivo acceso a la justicia.

Esta política se hizo aplicable a través de distintos ejes estratégicos: **a) No discriminación de género:** a través de este eje se busca eliminar barreras -por motivos de género, identidad de género u orientación sexual- que restrinjan el goce y ejercicio de nuestros derechos en el sistema judicial, buscando incorporar la perspectiva de género en todo ámbito de trabajo del Poder Judicial; **b) Enfoque de género en el acceso a la justicia:** este eje tiene como objetivo incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de la labor jurisdiccional para garantizar un efectivo acceso a la justicia. Para ello, se busca incorporar esta perspectiva tanto en la atención como en la comunicación con los usuarios incorporando un lenguaje inclusivo, promoviendo protocolos de inclusión y promoviendo en sí la completa incorporación de la perspectiva de género en la administración de la justicia; **c) No violencia de género:** este eje busca eliminar del poder judicial toda conducta o acción basada en género que cause un menoscabo a los usuarios. para ello, se implementan protocolos que erradiquen la violencia de género en el ámbito laboral; **d) Capacitación:** es un eje transversal, toda vez que pretende contribuir a la difusión, y comprensión de temáticas relacionadas a la igualdad, no discriminación e inclusión de la perspectiva de género en el sistema judicial.<sup>93</sup>

A través de estos cuatro puntos centrales se logra incorporar una política que busca evitar que nuestro sistema judicial perpetúe desigualdades existentes en nuestra sociedad, buscando paulatinamente un cambio cultural a nivel institucional. Al incorporar una política de igualdad de género y no discriminación, se vela por la dignidad de toda persona al entregarle una igualdad real y un respeto a sus derechos fundamentales.

---

<sup>92</sup> PÉREZ LÓPEZ, Ileana del Rosario (2018) “Litigación oral con perspectiva de género. La experiencia de Nicaragua en materia procesal civil”. *Sistemas Judiciales*, Vol. 17 n°21, p.11. Disponible en [https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2018/05/temacentral\\_ileanaPerez-1.pdf](https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2018/05/temacentral_ileanaPerez-1.pdf). [Fecha de consulta: 17 de junio de 2019].

<sup>93</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2018) *Política de igualdad de género y no discriminación*. Disponible en <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>. [Fecha de consulta: 3 de junio de 2019]

#### IV. CONCLUSIONES

A partir de este trabajo investigativo, hemos logrado concluir que en nuestro sistema procesal, donde se aplica el sistema de valoración de la sana crítica es relevante para dicha valoración, lo que se denominan “máximas de experiencia”. En este sentido, las máximas que son aplicables actualmente en un proceso judicial laboral varían dependiendo de cada juzgador, lo que es problemático, puesto que no existe una unificación en cuanto a qué máximas son aplicables para valorar la prueba.

En torno a ello, en los procesos laborales que aluden problemáticas de acoso laboral, se han aplicado máximas que no toman en consideración el contexto social actual, y dejan de lado aspectos relativos a la perspectiva de género que son necesarias para obtener un adecuado acceso a la justicia, lo que influye en la objetividad de la situación y perpetúa estereotipos de género existentes, afectando la igualdad formal que nuestros derechos fundamentales buscan otorgar.

Sin embargo, este panorama ha ido variando, puesto que la perspectiva de género ha comenzado a incorporarse paulatinamente tanto en nuestro sistema judicial en general a través de la política de igualdad de género y no discriminación que busca que en el quehacer del sistema judicial se incorporen perspectivas de género y no discriminación para así otorgar un acceso a la justicia igualitario para todos. Particularmente, en los procedimientos laborales relativos a situaciones de acoso, se ha incorporado también esta perspectiva para valorar la prueba por parte del órgano juzgador.

En el ámbito procesal, podemos identificar una evolución y un proceso de adaptación, pasando de estándares conservadores y en la gran parte de los casos machistas, a una visión influida por el respeto e igualdad entre hombres y mujeres, pero por sobre todo la aplicación de la ley y la justicia, cuando corresponda, entregando mayores facilidades en cuanto a la prueba de situaciones de acoso al actor, que en la gran parte de los casos, entre ellos la jurisprudencia expuesta, se constituye como la parte débil dentro del proceso. Sin embargo, cabe recalcar que este proceso ha sido bastante lento y aun con los esfuerzos del Poder Judicial, aún ha de faltar un largo camino en la evolución del sistema y proceso, en la esfera nacional, para que aplique a cabalidad la perspectiva de género y en consecuencia una visión con estándares igualitarios.

#### V. BIBLIOGRAFÍA CITADA

ALISTE SANTOS, Tomás-Javier (2011) *La motivación de las resoluciones judiciales*. Madrid: Editorial Marcial Pons. 478 pp.

ALVARADO VELLOSO, Adolfo (2007) *La Prueba Judicial*. Rosario: Editorial Juris. 341 pp.

ASCENCIO LÓPEZ, Félix (2004) *Revisión de los hechos y recurso de nulidad. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales*, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago de Chile. 45 pp. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107618>. [Fecha de consulta: 16 de Julio de 2019].



- BUTLER, Judith (1999) *El género en disputa*. México D.F.: Paidós Studio. 315 pp.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2011) “La noción de acoso moral laboral o ‘mobbing’ y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile”. *Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. 37, segundo semestre, pp. 215-240.
- CERDA SAN MARTÍN, Rodrigo (2018). “La formalización de los parámetros de racionalidad en la valoración probatoria conforme a la sana crítica. Una visión desde la práctica”. En Johann Benfeld y otro (ed.) en *La sana crítica bajo sospecha*, Ediciones de Valparaíso Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, pp. 49-66.
- CERDA SAN MARTÍN, Rodrigo (2011). *Elementos fundamentales de la actividad probatoria*. Santiago: Editorial Librotecnia (reimpresión), 248 pp.
- CERVERA, Ana María; ROJO, José Vicente (2005) *El Mobbing o Acoso Laboral*. Madrid: Editorial Tebar. 153 pp.
- CHIOVENDA, Giuseppe (1977) *Principios de Derecho procesal civil*, José Casais (trad.), 3ra. Edición. Madrid: REUS, T. I. 767 pp.
- COLOMA CORREA, Rodrigo (2012) “¿Realmente importa la sana crítica?”. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39 N° 3, pp. 753 – 781.
- COLOMA CORREA, Rodrigo (2010) “¿A quiénes deben hablar los jueces cuando en sus sentencias dan por probados los hechos controversiales?” En Raúl Tavolari Oliveros (cood.), *Derecho Procesal Contemporáneo. Ponencias de las XXII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal*. Santiago de Chile: Editorial PuntoLex, Thompson Reuters, La Ley, T. II. pp. 939-946.
- DE BEAUVOIR, Simone (2013). *El segundo sexo*. México D.F., Penguin Random House, Grupo Editorial, 725 pp.
- FERRER BELTRÁN, Jordi (2010) *La valoración de la prueba*. Madrid: Marcial Pons, 176 pp.
- GAMONAL, Sergio (2013). *El ABC del Contrato de Trabajo*. Santiago: Editorial Thomson Reuters, 168 pp.
- GAMONAL, Sergio; GUIDI, Caterina (2015). *Manual del Contrato de Trabajo*, Cuarta Edición. Santiago: Editorial Thomson Reuters. 489 pp.
- GASCÓN ABELLÁN, Marina (2004) *Los hechos en el Derecho: Bases argumentales de la prueba*. Segunda Edición. Madrid: Editorial Marcial Pons. 232 pp.

GOBIERNO DE CHILE (2016) *Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género*, 22 pp. Disponible en [http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/uploads/r/archivo-presidencia-de-la-republica/0/0/9/0099abf5af116b33d6bdb1f6d86fab499aad33d5e2eff465dd704dba8d6ca0b/CP\\_GC\\_5.pdf](http://archivospresidenciales.archivonacional.cl/uploads/r/archivo-presidencia-de-la-republica/0/0/9/0099abf5af116b33d6bdb1f6d86fab499aad33d5e2eff465dd704dba8d6ca0b/CP_GC_5.pdf). [Fecha de consulta: 22 de Julio de 2019].

GONZÁLEZ LAGIER, Daniel (2003) “Hechos y argumentos (Racionalidad epistemológica y prueba de los hechos en el proceso penal)”. *Jueces para la Democracia*, n°47, pp. 35-50. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/668797.pdf>. [Fecha de consulta: 16 de Julio de 2019].

ÍÑIGUEZ DE SALINAS, Elizabeth (2003) “Las juezas en los tribunales, cortes y salas constitucionales”. *Estudios constitucionales*, vol. 1, n°1, pp. 537-556.

LITARDO, Emiliano (2018). “La identidad de género en América: aproximaciones para una teoría democrática del género”. *Sistemas Judiciales: una perspectiva integral sobre la administración de justicia*, año 18, N° 22, pp. 45-66. Disponible en <http://inecip.org/wp-content/uploads/2019/06/SJ22-5-Litardo-2.pdf>. [Fecha de consulta: 26 de Julio de 2019].

LUNA, Manuel. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral: Madrid. 189 pp.

LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo (2017) “La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT”. *Revista Temas Socio Jurídicos*, vol. 36, n°72, pp. 229-276.

MATURANA, Javier (2014) *Sana Crítica. Un sistema de valoración racional de la prueba*. Santiago: Editorial Legal Publishing Chile. 617 pp.

MARINONI, Luiz G.; CRUZ, Sergio; NÚÑEZ, Raúl (2015). *La prueba*. Santiago: Legal Publishing Chile. 472 pp.

MENESES PACHECO, Claudio (2008). *Fuentes de Prueba y Medios de Prueba en el Proceso Civil*. *Revista Ius et Praxis*, vol 14, N°2, pp 43-86. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122008000200003&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200003&lng=es&nrm=iso). [Fecha de consulta: 20 de julio de 2019].

MUÑOZ, Arturo (2011) “La influencia de los sesgos cognitivos en las decisiones jurisdiccionales: el factor humano. Una aproximación”. *Revista para el análisis del Derecho*, vol. 2, 39 páginas. Disponible en [http://www.indret.com/pdf/820\\_es.pdf](http://www.indret.com/pdf/820_es.pdf). [Fecha de consulta: 2 de junio de 2019].

OLSEN, Frances (2000) “El sexo del derecho”. En Alicia Ruiz (comp.) *Identidad femenina y discurso jurídico*, tercera edición. Buenos Aires. Editorial Biblos. 177 pp.

PALAVECINO, Claudio (2006) “El nuevo ilícito de acoso sexual en el derecho del trabajo chileno”. *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, vol. XIX, n°1, pp. 105-123. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-09502006000100005&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-09502006000100005&script=sci_arttext). [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2019].

PALOMO, Diego (2012) “Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio”. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*. Año 19, N°2, pp. 237-274. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532012000200008](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532012000200008). [Fecha de consulta: 24 de abril de 2019].

PEÑA, Francisco (2008) “Pluralidad, apertura y calidad de la ciudadanía”. *Revista Avances en supervisión educativa*, N° 9, 18 pp. Disponible en <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/340/178> [Fecha de consulta: 17 de junio de 2019].

PÉREZ LÓPEZ, Ileana del Rosario (2018) “Litigación oral con perspectiva de género. La experiencia de Nicaragua en materia procesal civil”. *Sistemas Judiciales*, Vol. 17 N°21, pp. 6-15. Disponible en [https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2018/05/temacentral\\_ileanaPerez-1.pdf](https://sistemasjudiciales.org/wp-content/uploads/2018/05/temacentral_ileanaPerez-1.pdf) [Fecha de consulta: 17 de junio de 2019].

PODER JUDICIAL DE CHILE (2018) *Política de igualdad de género y no discriminación*, 45 pp. Disponible en <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>. [Fecha de consulta: 3 de junio de 2019].

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2018) *Representación política de mujeres en el poder legislativo*, p. 47. Disponible en: [https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/gobernabilidad/undp\\_cl\\_gobernabilidad\\_informecuentas2018.pdf](https://www.undp.org/content/dam/chile/docs/gobernabilidad/undp_cl_gobernabilidad_informecuentas2018.pdf). [Fecha de consulta: 29 de mayo de 2019].

SENTÍS MELENDO, Santiago (1979) “Medios y fuentes de prueba” en *La prueba. Los grandes temas del derecho probatorio*. Buenos Aires, E.J.E.A. pp. 107-128.

STEIN, Friederich (1973). *El conocimiento privado del juez*. Andrés de la Oliva (trad.). Pamplona, EUNSA, 279 pp.

TAPIA FERNÁNDEZ, Isabel (2000) *El objeto del proceso. Alegaciones. Sentencia. Cosa juzgada*. Madrid, La Ley, 239 pp.

TARUFFO, Michele (2011). *La motivación de la sentencia judicial*. Lorenzo Córdova Vianello (trad.). Madrid: Trotta. 414 pp.

TARUFFO, Michele (2009). “Consideraciones sobre las máximas de la experiencia”, en libro: *Páginas sobre Justicia Civil*. Madrid: Editorial Marcial Pons, pp. 439-455.

TARUFFO, Michele (2002). *La prueba de los hechos*. Jordi Ferrer (trad.). Madrid: Trotta. 554 pp.

UGARTE, Luis (2012) “El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. 39, segundo semestre, pp. 221-231. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512012000200008](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512012000200008). [Fecha de consulta: 15 de mayo de 2019].

VILLALÓN, Jorge (2013) “¿Es el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?”. *Revista de Derecho*. Universidad Católica del Norte, Año 20 N°1, pp. 229-262.

WORLD ECONOMIC FORUM (2018) *The Global Gender Gap Report*. 355 pp. Disponible en [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf). [fecha de consulta: 10 de junio del 2019].

## VI. JURISPRUDENCIA CITADA

*Lucena, Angelica con Nuñez, Raul.*, 12 de septiembre de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-68-2018.

*Maribel Muñoz con Hospital Higuera*, 22 de marzo de 2019, Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, RIT T-241-2018.

*Valeska Marengo con Sociedad Eneset ltda.*, 19 de marzo de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-531-2017

*Claudia Muñoz con Instituto Agropecuario S.A*, 15 de enero de 2018, Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT T-43-2017.

*Ojeda Cornejo, Katya con Lubricantes y Servicios Bel Ray Ltda.*, 16 de octubre de 2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-558-2017.

*Migdilia Valencia con Fundación del magisterio de La Araucana*, 14 de septiembre de 2016, Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT T-60-2016.

*Silvana Villegas con Zeal Sociedad Consecionaria*, 19 de febrero de 2016, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-132-2015.

*Inspección Provincial del Trabajo de Talca con Sociedad Rectificadora Nebiolo LTDA.*, el 7 de agosto de 2015, Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, RIT T-19-2015.

*Maria Villarroel con Sociedad Empresas Carozzi S.A*, 15 de octubre de 2014, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT T-106-2014.

*Mercado American ltda. con Carolina Manzur*, 24 de marzo de 2014, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT O-912-2013.

*Damian Christian con Gas y Gas S.A (Lipigas S.A)*, 12 de diciembre de 2013 Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT T-113-2013.

*María Salinas con Corporación Colegio Alemán*, 09 de diciembre de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-52-2013.

*Echeverría, Montiel con Transportes RG Ltda.*, 17 de enero de 2013, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT T-11-2013.

*Municipalidad de Viña del Mar con Pérez, María* 26 de octubre de 2012, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT O-204-2012.

*Kariel Briones con Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas S.A.*, 25 de diciembre de 2010, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT O-264-2013.

*Dirección Nacional del Trabajo contra Sociedad de Inversiones Hoteleras y Turísticas Ankara Limitada*, el 24 de febrero de 2010, Juzgado de Letras de Valparaíso, RIT T-55-2009.

*Dirección Nacional del Trabajo con Mario Mendez*, 16 de abril de 2010, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-16-2010.

*Pérez Debia, Duxann Pascual con Serviclínica Iquique S.A*, el 27 de agosto de 2010, Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-20-2010.

*Inspección del Trabajo de Osorno con Claro Chile S.A.*, el 24 de septiembre de 2010, Juzgado de Letras de Osorno, RIT T-6-2010.

## CONSTANCIA

Sophía Alejandra Romero Rodríguez ([sophia.romero@uai.cl](mailto:sophia.romero@uai.cl) / +56 32 2503768), Directora del Semillero de Derecho procesal de la Escuela de Derecho de la Universidad Adolfo Ibañez, sede Viña del Mar, académica de la misma casa de estudios superiores, dejo constancia que los estudiantes individualizados a continuación, son alumnos regulares de la carrera de Derecho, sede Viña del Mar, de la Facultad de Derecho de la U. Adolfo Ibañez, en el año y semestre que se indica:

Nombre	Nº de Cédula de identidad	Domicilio	Teléfono	Correo electrónico	Año/semestre
Hernández Ampuero, Ayleen	19.424.286-7	3 Oriente 1331, Viña del Mar.	978090786	<a href="mailto:ayleenha@gmail.com">ayleenha@gmail.com</a> <a href="mailto:ayhernandez@alumnos.uai.cl">ayhernandez@alumnos.uai.cl</a>	4/7
Jaque Reinuaba, Macarena Alejandra	19.451.957-5	Alvarez 1802, Viña del Mar.	991355205	<a href="mailto:macarenajr16@gmail.com">macarenajr16@gmail.com</a> ; <a href="mailto:macjaque@alumnos.uai.cl">macjaque@alumnos.uai.cl</a>	4/7
López Fuentes, Catalina	19.619.834-2	Avenida Jardín del Mar 1680. Viña del Mar.	976163565	<a href="mailto:catlopez@alumnos.uai.cl">catlopez@alumnos.uai.cl</a>	3/5
Pinto Bidegain, Andrea Olga	19.617.569-5	San Pedro de Alcántara 1401, Viña del Mar.	967694621	<a href="mailto:andrepinto@alumnos.uai.cl">andrepinto@alumnos.uai.cl</a>	3/6
Prieto Decap, Lucas Manuel	19.620.969-7	Llay llay 1801, Depto 62 Viña del Mar.	985056174	<a href="mailto:lucprieto@alumnos.uai.cl">lucprieto@alumnos.uai.cl</a> ; <a href="mailto:lucas.prt.dcp@gmail.com">lucas.prt.dcp@gmail.com</a>	4/7
Salazar Aguilera, Matías Fernando	19.490.874-1	23 Norte 1255 Block D, depto. 102, Viña del Mar.	975295874	<a href="mailto:matiasalazar@alumnos.uai.cl">matiasalazar@alumnos.uai.cl</a>	3/5
Sotelo Álvarez, Francisca Andrea	19.176.426-9	Buenos Aires 2047, Villa Asiva, Villa Alemana.	984412522	<a href="mailto:sotelo.francisca26@gmail.com">sotelo.francisca26@gmail.com</a>	3/6
Zuleta Yong, Jaime Sebastián	19.734.094-0	Sendero Sur 145. Condominio Altos de Viña 3. Torre B. Departamento 121, Viña del Mar	966577078	<a href="mailto:jaime.zuleta.yong@gmail.com">jaime.zuleta.yong@gmail.com</a>	3/6

Dejo constancia que la Universidad Adolfo Ibañez, es una persona jurídica de Derecho privado, cuya Casa Central de encuentra ubicada en Diagonal Las Torres número 2640, comuna de Peñalolén, Santiago de Chile. Su rector es don Harald Beyer ([harald.beyer@uai.cl](mailto:harald.beyer@uai.cl) – teléfono +56 223311000); y el Decano de la Facultad de Derecho es don Ramiro Mendoza Zúñiga ([ramiro.mendoza@uai.cl](mailto:ramiro.mendoza@uai.cl) – teléfono +56 223311361).

