



La perspectiva de género en la jurisprudencia laboral chilena

por Carmen Elena Domínguez Soto

Hace poco más de ocho años la Corte Suprema de Justicia de Chile, máximo tribunal de la República, aprobó la política de igualdad de género y no discriminación buscando integrar, de manera transversal, estas materias tanto al funcionamiento del Poder Judicial como al ejercicio de la función jurisdiccional por parte de los distintos tribunales de justicia. Esta acción, venía antecedida de un trabajo reflexivo, conjunto y global por parte de los tribunales y cortes iberoamericanas de justicia, erguida sobre la necesidad de ejercitar el principio de igualdad y no discriminación desde una perspectiva sustancial y no meramente formal, y asegurar el igual acceso de todas las personas a la justicia, especialmente de aquellos grupos tradicionalmente relegados. Bajo tal contexto, se desarrolló una política activa de formación y fomento en perspectiva de género en la función jurisdiccional, que en lo que respecta a la resolución de los conflictos jurídicos, puso énfasis en la identificación de sesgos, brechas y estereotipos que puedan afectar a las partes de un juicio, la consideración de estas cuestiones tanto para el conocimiento como para el análisis del caso, y la ponderación de estos elementos en el contexto de las normas nacionales e internacionales de derechos humanos¹.

Sin duda, gracias a este actuar institucional, es posible identificar en Chile una aún acotada pero interesante jurisprudencia en las distintas áreas del derecho², que ha buscado ejercitar esta mirada comprensiva de los sesgos y brechas de género, revisando procedimientos internos, interpretaciones institucionales o incluso acercamientos normativos que dan cuenta de lo injusto que resulta a veces la venda en los ojos de la diosa *Iustitia*.

En materia laboral, son quince los fallos destacados en el repositorio de la Secretaría técnica de género y no discriminación³; tres referidos a derechos de maternidad, ocho a acoso sexual /laboral, y cuatro a discriminaciones en razón de género, todos los cuales, detentan como actora a una o más trabajadoras o a la organización sindical en nombre de sus afiliadas. Más allá de las luces que nos puede entregar esta revisión cuantitativa, lo cierto es que las temáticas de abordaje parecen corresponder a las prototípicas: los efectos adversos que enfrentan las mujeres trabajadoras para y por ejercer sus derechos maternales, la brecha salarial y los prejuicios machistas que inspiran

¹ Son documentos centrales de este proceso de incorporación institucional, el *Estudio diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial* (2016); el *Estudio sobre la situación de la protección de la maternidad y la paternidad al interior de Poder Judicial* (2018); el *Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias del Poder Judicial chileno* (2018); y la *Política contra el acoso sexual laboral* (2018).

² Es posible consultar esta jurisprudencia en el repositorio de jurisprudencia con perspectiva de género del Poder Judicial <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio-sentencias>

³ La revisión de jurisprudencia se cierra en marzo de 2026.

algunas decisiones empresariales, salvo una sentencia más reciente, que aborda la discriminación por orientación sexual.

De estas sentencias, resulta particularmente interesante el fallo RIT T-915-2023, por referirse al ejercicio de los derechos de maternidad y su choque con los sistemas de trabajo de un área productiva tan relevante para Chile como es la minería. En este caso, una trabajadora que prestaba servicios como ingeniera en minas, en faena, con una jornada de siete días de trabajo por siete días de descanso, tras parir a su hija y ad-portas de concluir el descanso posnatal y tener que regresar a sus funciones, solicita a su empleador ser trasladada de la faena a la ciudad (donde la empresa tenía instalaciones), con el objeto de poder compatibilizar la lactancia con el trabajo. La empresa le dice que no es posible acceder a su solicitud por falta de vacantes y por la naturaleza del cargo de la trabajadora, y le plantea como solución que pida un permiso sin goce de sueldo o se reintegre y el padre asuma el derecho de alimentación de la menor, en los términos del artículo 206 del Código del Trabajo. La trabajadora, conjuntamente a la asociación sindical a la que pertenece, interponen una acción de tutela de derechos fundamentales (con relación vigente) en contra de la empresa por discriminación en razón de lactancia y maternidad. Esta alegación es acogida por el tribunal de instancia, sancionando a la empresa con el pago de una indemnización por daño moral, y capacitaciones en materia de la Ley 21.155⁴.

Este caso presenta aspectos relevantes para el análisis de la aplicación de la perspectiva de género por parte de los tribunales de justicia por las siguientes razones:

1) Ejemplifica la contraposición de acercamientos respecto a la igualdad.

La contraposición entre la igualdad concebida en términos formales y materiales es un debate cuya convivencia parece no zanjarse y pese a cierto acuerdo social sobre la injusticia que trae aparejada la igualdad meramente formal⁵ es también real la preocupación sobre cómo la aplicación de tratamientos desiguales se mira con suspicacia por romper con la pretendida neutralidad del juzgador⁶.

En el caso comentado, las posturas de las contrapartes apelan precisamente a estos dos acercamientos. Por una parte, el empleador dice ajustarse a la norma al exigir el reintegro de la trabajadora a sus funciones pactadas en el contrato de trabajo, apelando a que, dado el tipo de jornada que detenta, el derecho de alimento puede ser ejercido por el padre de acuerdo a lo estipulado en el artículo 206 del código laboral. Mientras que, por otra parte, la trabajadora acusa ser víctima de una discriminación al aplicarle indistintamente la norma de maternidad bajo sus condiciones contractuales. Una aplicación indiferenciada la expone a ceder obligadamente el derecho de alimentación al padre de su hija (y no a optar), perdiendo entonces, su derecho a ejercer la lactancia de manera permanente e ininterrumpida por el tiempo de protección legal.

Ambas miradas apelan a la igualdad, pero desde veredas distintas. Desde el cumplimiento formal que concibe la igualdad de trato considerando las condiciones objetivas de base que justifican la norma especial, versus aquella que aboga por una igualdad de trato sustantiva, que advierta que las

⁴ Ley que establece medidas de protección a la lactancia materna. Para mayor información, consultar norma en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131064>

⁵ Javier Hervada, "Diez postulados sobre la igualdad jurídica entre el varón y la mujer", *Persona y Derecho*, n.º 11 (1984): 345–359.

⁶ Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2008): 370.

particulares condiciones de trabajo de esta trabajadora, hacen que la aplicación indiferenciada de la norma, incumplan la propia esencia tutelar de la misma.

Es así como, en definitiva, se falla en contra del empleador por aplicar de manera indiferenciada una norma resultando una discriminación por sexo, por maternidad y por condición de lactancia⁷.

2) Presenta un enfoque de discriminación interseccional muchas veces omitido

La perspectiva de género es un instrumento cuya finalidad es impregnar de manera transversal las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad del ideal de igualdad entre varón y mujer, no sólo formalmente sino también materialmente⁸. En tal sentido, en esta causa se aplica esta perspectiva interpretando extensivamente los criterios sospechosos que conforman el modelo de discriminación presente en la norma laboral, explicitando que la maternidad (criterio presente en la norma antidiscriminación) y los derechos laborales derivados de ella, son una de las causas que generan mayor discriminación en contra de las mujeres (también reconocido). Sin embargo, estos dos criterios son el contexto a partir del cual el juez estructura su razonamiento judicial en favor de la declaración del trato discriminatorio por parte de la empresa, incorporando un tercer criterio sospechoso, comprendido en los anteriores, y que configura la esencia del acto vulneratorio: el derecho de lactancia.

Este derecho, de naturaleza extralaboral y protegido por una ley declaradamente orientada por la perspectiva de género, es recogido por el juez laboral (por la regla de la norma más favorable) y utilizado para interpretar que la falta de alternativas ofrecidas por la empresa para que la trabajadora pudiera ejercitar por ella misma el derecho de lactancia y de alimentos de su hija, constituiría un acto discriminatorio y lesivo de sus derechos fundamentales. Una discriminación que la afecta en su derecho a ejercitar la lactancia, a la maternidad y su derecho como mujer, cuestión mirada tradicionalmente de forma unifocal, pero que en esta mirada desagregada permite comprender la exigencia de este actuar para lograr la igualdad material.

3) Deja pendiente la respuesta sobre las facultades del juez

Si bien la demanda se plantea en términos más ambiciosos que el resultado que finalmente se obtiene⁹, pues pretende que el juez le ordene al empleador una modificación de las funciones de la trabajadora, de su lugar de prestación de servicios o de la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo; el fallo no alcanza a pronunciarse sobre el particular, dado que se dictó la sentencia una vez que el contrato de trabajo ya había finalizado¹⁰.

En lo especulativo, podríamos preguntarnos qué hubiese pasado si la relación laboral hubiera seguido vigente, y el juez se hubiese visto enfrentado a ejercitar un “ius variandi” judicial, imponiendo la modificación tanto del lugar de trabajo como de las funciones laborales, por el

⁷ En un fallo similar pero de naturaleza cautelar -no laboral- la Corte Suprema reclamó a una institución del Estado por discriminar al asimilar el parto a cualquier intervención quirúrgica sin considerar el impacto negativo de esa falta de distinción Pilar Maturana, "Juzgar con perspectiva de género: fundamento y análisis de sentencias", Anuario de DDHH 15, n.º 2 (2019): 279–290.

⁸ Martha Miranda-Novoa, "Diferencia entre perspectiva de género y la ideología de género", Dikaion: Revista de Actualidad Jurídica 21, n.º 2 (2012): 347.

⁹ La condena al pago de una indemnización por daño moral y a la participación en un curso sobre una ley que recoge el derecho de lactancia.

¹⁰ Cabe aclarar, que existen dos subtipos de acción de tutela de derechos fundamentales, una que puede interponer el trabajador mientras se encuentra vigente la relación laboral, y otra, que se interpone cuando con ocasión del despido el empleador vulneró alguna de las garantías o derecho protegidos por la acción.

tiempo necesario para que la trabajadora pudiese ejercer sus derechos de maternidad¹¹. En vez de ello, el juez da luces que su actuar se hubiese dirigido a ordenar la habilitación de un espacio de lactancia en el lugar de faena de la trabajadora, una decisión menos “disruptiva” pese a la negativa del empleador pero de impacto más general, respecto a todas las trabajadoras que hubieran podido enfrentarse el día de mañana a una situación como esta.

La sentencia comentada ejemplifica la incorporación de la perspectiva de género al razonamiento judicial laboral chileno, con ciertas dudas aún de los márgenes competenciales que bajo su inspiración resolverán los jueces en nuestro país.

Carmen Elena Domínguez Soto

Profesora docente asociada, Facultad de Derecho,
Pontificia Universidad Católica de Chile

¹¹ Considerando que el artículo 495 del Código del Trabajo de Chile faculta al juez a indicar en la sentencia que declara el acto lesivo las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias del acto.