

ALERTA LABORAL

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO ACOGE RECURSO DE NULIDAD, VALIDANDO QUE LAS EMPRESAS PUEDAN INVESTIGAR Y ADOPTAR MEDIDAS SOBRE CONDUCTAS DE ACOSO EN ESPACIOS MÁS ALLÁ DEL ESTABLECIMIENTO DEL EMPLEADOR.

Recientemente, con fecha 11 de noviembre de 2024, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago dictó sentencia en autos Rol N° 2745-2023, acogiendo el recurso de nulidad interpuesto por la empresa demandada, al considerar que un empleador efectivamente puede investigar y adoptar medidas sobre conductas de acoso laboral y sexual en espacios que van más allá del tradicional establecimiento del empleador. La sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en autos RIT T-1032-2022, acogió parcialmente la demanda del actor, rechazando la acción de tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales, pero acogiendo la demanda subsidiaria de despido injustificado, en base al cual se condenó a la demandada al pago de una indemnización sustantiva de aviso previo y una indemnización por ocho años de servicio recargada en un 80%.

Los antecedentes del caso se remontan al 30 de diciembre del año 2021, cuando en el marco de una junta entre compañeros de trabajo en un bar ubicado en el Parque Araucano para compartir los regalos de amigo secreto, una trabajadora de la empresa se vio afectada por conductas de acoso sexual por parte de un jefe, quien realizó tocaciones, gestos y comentarios de connotación sexual a la mujer. Ante aquello, la trabajadora denunció lo ocurrido a la empresa, la cual inició una investigación pese a que los hechos ocurrieron fuera de las dependencias de la empresa y en un contexto recreacional; proceso que finalizó con el trabajador acusado y despedido bajo la causal establecida en el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

Tras la desvinculación, el trabajador acusado de acoso sexual presentó una demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, junto al daño moral, despido indebido, y exigiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes al aviso previo y años de servicio con el recargo legal.

Así, el tribunal de primera instancia, si bien descartó la vulneración de derechos fundamentales, acogió parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado, ordenando a la empresa a pagar una indemnización total de casi 44 millones de pesos.

Contra este fallo, la demandada interpuso recurso de nulidad invocando la caudal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por estimar que se dictó sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 N°4 del mismo cuerpo legal, esto es, el análisis de toda la prueba rendida. En subsidio, invocó la causal contemplada en el artículo 478 letra c) del Código

del Trabajo, estimando necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Y en subsidio de ella, invocó la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar que se dictó sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 162 inciso 3° del mismo Código.

De tal forma, en la sentencia de 11 de noviembre de 2024, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago estimó en relación a la primera causal invocada, que para ser acogida se deben presentar los siguientes requisitos: a) que el recurrente singularice cuáles fueron los medios de prueba omitidos; b) que el sentenciador efectivamente haya omitido el análisis de determinados medios de prueba en su sentencia; y c) que esa omisión influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Respecto a la primera causal, del estudio de la sentencia impugnada, se desprende que es suficiente para colegir que hubo análisis de la prueba rendida, constatándose que más que una omisión, el impugnante se limita a discrepar respecto al valor probatorio y el raciocinio empleado por la sentenciadora para rechazar la denuncia esgrimida por el actor en lo principal de su libelo y acoger la petición subsidiaria, por lo que el reproche del recurso bajo esta causal fue desechado.

Ahora bien, en cuanto a la primera causal subsidiaria interpuesta, fundada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, implica de suyo que la parte recurrente hace un reconocimiento de los hechos asentados por el tribunal de la instancia, puesto que, únicamente admite como atribución para la Corte que se pueda alterar la calificación jurídica de los mismos hechos.

Así, la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago estimó que de los hechos afincados en el proceso, que dan cuenta del acercamiento del demandante a la denunciante para tocarle la pierna, lo que motivó que aquella acción produjera una evidente incomodidad en la trabajadora; concluye que la conducta desplegada por el actor constituye un acto de acoso sexual, esto es, una agresión de un compañero de trabajo a otro, quien se vio afectada y menoscabada en su dignidad por este acercamiento indebido, indeseado y evidentemente no consentido.

Ahora bien, al analizar el fallo impugnado señala que la juez de la instancia sostiene que esta acción debe ocurrir en un espacio laboral, argumento que es errado si se aplica de manera absoluta, entendiendo que tales hechos deben acaecer exclusivamente en dependencias de la empresa, **desde que la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento laboral y de índole sexual, debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo, como ocurre en este caso**, de forma que y, como se observa en el caso de autos, la reunión social se enmarca dentro de un encuentro recreacional de compañeros de trabajo, con motivo de las fiestas de fin de año, en una actividad del “amigo secreto”, a la cual

fue invitada la denunciante –según se deriva de la investigación interna que realiza la empresa- **con motivo de ser parte de ese equipo de trabajo, lo que impide sostener que se desarrolla dentro del ámbito privado de las personas, pues se insiste que se trata, en definitiva, de una reunión generada a propósito de la relación de trabajo y con ocasión de ella, lo que permite concluir, a diferencia de lo que se sostuvo por la juez de base, que se trata de una situación ha de ser objeto de protección,** según lo dispuesto el artículo 184 del Código del Trabajo.

Así, pese a que los hechos relatados se enmarcaron en el contexto de una celebración fuera del establecimiento del empleador, donde incluso existió consumo de alcohol, ello no puede justificar o aminorar la conducta desplegada por el actor, por cuanto el acercamiento más allá de lo que resulta apropiado entre personas que se vinculan exclusivamente en el ámbito laboral, transgredió la esfera de intimidad de la trabajadora; sin poder entenderse que está fuera del control del derecho del trabajo.

Es decir, desde esa perspectiva, enjuiciada en sí misma y, particularmente, por el contexto en que ésta se verificara, la conducta del trabajador demandante aparece dotada de la entidad o gravedad necesaria y suficiente para justificar que se haya puesto término a su contrato de trabajo.

De tal forma concluye la Corte que, se comete un error en la sentencia impugnada al calificar jurídica los hechos probados, restando gravedad a sucesos que son graves y que, por lo mismo, permiten tener por configurada la terminación del contrato de trabajo al amparo del artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por “algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: b) conductas de acoso sexual. En consecuencia, se incurre en el motivo de invalidación que estatuye el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

En consecuencia, habiéndose establecido la concurrencia de la citada causal, se mantiene el rechazo de la denuncia de tutela, y además, se declara que se rechaza la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en cuanto se estima suficientemente justificado el despido del actor ante conductas de acoso sexual contempladas en el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, siendo totalmente procedente en espacios ajenos al establecimiento laboral donde pero donde efectivamente existe una relación laboral entre los involucrados y su participación se deriva exclusivamente de aquel vínculo laboral.

Santiago, 22 de Noviembre de 2024.