

INFORME N° 53/2024

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA
FECHA : 25 de Noviembre de 2024
REF : Sentencia de la Duodécima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, liberada con fecha 11 de noviembre de 2024, en causa recaída en RIT 1032-2022, rechaza un recurso de nulidad y declara que el despido por la causal del artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo, estaba justificado, en el caso de un trabajador que cometió conductas de acoso sexual, en una actividad de “amigo secreto”, a la que concurren algunos miembros del respectivo equipo de trabajo, sin intervención de la empresa, fuera de la jornada laboral.

La Duodécima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago resolvió, en la sentencia individualizada en la Referencia, conociendo de un recurso de nulidad, declarar el despido como justificado por aplicación de la causal contemplada en el inciso primero, número 1, letra b) del Código del Trabajo, esto es, “ *Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, que a continuación de señalan, “ b) conductas de acoso sexual”, fundando su resolución entre otras consideraciones, en las siguientes:*

En el **Considerando Décimo Sexto** analizando la sentencia de primera instancia y las conductas de acoso sexual efectuadas por el trabajador despedido, en lo pertinente, señala:

“Ahora bien la juez de la instancia sostiene que esta acción debe concurrir en un espacio laboral, argumento que es errado si se aplica de manera absoluta, entendiéndose que tales hechos deben acaecer exclusivamente en dependencias de la empresa, desde que la protección ante situaciones de acoso de hostigamiento laboral y de índole sexual, debe extenderse a escenarios que se sitúan en este caso, y como se observa en el caso de autos, la reunión social se enmarca dentro de un acuerdo recreacional de compañeros de trabajo, como motivo de fiestas de fines de año y en una actividad de “amigo secreto” a la que fue invitada la denunciante

– según se deriva de la investigación interna de la empresa - con motivo de ser parte del equipo de trabajo, lo que impide sostener que se desarrolla dentro de un 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 que ha de ser objeto de protección según lo dispuesto del artículo 184 del Código del Trabajo.”

Se agrega en dicho **Considerando** que:

Por ello, la circunstancia que en la referida actividad de “amigo secreto “ existió consumo de alcohol, no puede justificar o aminorar la conducta desplegada por el actor, por cuanto esta acción – el acercamiento más allá de lo que resulta apropiado entre personas que se vinculan exclusivamente en el ámbito laboral – a lo que se suma la acción desplegada por el actor, transgrediendo la esfera de la intimidad de la trabajadora al tocarle la pierna, la que demostró incomodidad ante esta acción, lo que además fue tan evidente, que debió intervenir un tercero para evitar que tal transgresión continuara, no puede entenderse que está fuera del control del derecho del trabajo”

Para su mayor ilustración se adjunta copia de la sentencia emitida por la Duodécima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, ya individualizada en la referencia.

Comentario

De acuerdo a lo sostenido en la sentencia en referencia, las conductas de acoso sexual pueden tipificarse en las dependencias de la empresa, como también, en lugares diferentes a ella, en la medida que se trate de actividades o reuniones que se generan a propósito de la relación laboral y con ocasión de ella, ya sea que las mismas sean convocadas por la empresa o por los propios compañeros de trabajo, aún fuera de la jornada laboral.

Si bien la sentencia analizada se dicta bajo el imperio de las normas del Código del Trabajo, antes de las modificaciones introducidas por la ley N° 21.643, el contenido de la misma, a nuestro juicio, resultara aplicable a las situaciones de acoso sexual que se produzcan con los preceptos actualmente vigentes sobre la materia, de suerte tal, que dándose un escenario como el antes reseñado, la empresa ante una denuncia ingresada en tal sentido, debe aplicar las medidas de resguardo pertinentes, iniciar el procedimiento de investigación y aplicar las

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

sanciones correspondientes, todo ello de acuerdo a las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y a las disposiciones de la Legislación Laboral aplicables al caso concreto.

Finalmente se recomienda que, en caso de actividades o celebraciones que sean patrocinadas o convocadas por la empresa, se emita un instructivo a las jefaturas y trabajadores sobre las medidas preventivas que deben tener en consideración, de modo tal que las actividades o celebraciones se desarrollen en un ambiente de respeto y de dignidad de todas las personas asistentes.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted;



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.