

SENTENCIA C.A. ANTOFAGASTA ROL N° 147-2024: CORTE CONFIRMA QUE EL DEBER DE CUIDADO DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, CONTEMPLA EL TRAYECTO AL DOMICILIO DEL TRABAJADOR.

Con fecha 01 de julio del 2024, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, confirmó la sentencia de primera instancia, tramitada bajo el Rit N°I-53-2023 del Juzgado de Letras de Antofagasta que rechazó la reclamación de una multa porque el empleador no adoptó medidas de resguardo frente a una denuncia de acoso sexual.

En los hechos acreditados en la sentencia de primera instancia, se sostiene que la denuncia por acoso sexual, describe un hecho ocurrido fuera de las dependencias de control del empleador, en específico, en frente del liceo en que trabajaban ambas partes.

Por lo anterior, la reclamante sostiene que sobre dichos actos no le cabría un deber de cuidado toda vez que el trayecto hacia los domicilios de los trabajadores, escapan de ámbito de control y potestad de mando del empleador.

Sin embargo, el Juzgado de Letras de Antofagasta considera que el deber de cuidado del empleador en materia de acoso sexual incluye el trayecto al domicilio del empleador, al señalar:

“Por otra parte, la denuncia contiene un hecho ocurrido al frente del liceo, en el trayecto de regreso a su hogar, ámbito espacial en que la legislación laboral extiende el deber de cuidado del empleador, por ejemplo, a propósito de los accidentes del trabajo. Por último, ambos son trabajadores del mismo empleador, compañeros de trabajo, los que permite que puedan adquirir la calidad de sujetos activos o pasivos de acoso sexual laboral”

Para sostener la interpretación anteriormente anotada, el tribunal de instancia declara que el artículo 2° del Código del Trabajo no limita el control del empleador, en materia de acoso sexual, solo a dependencias de este.

“no es efectivo que para la calificación de la conducta ésta debía desarrollarse estrictamente dentro del establecimiento educacional y durante la jornada de trabajo, ya que dichos requisitos no están contenidos en las normas precitadas. La interpretación restrictiva que sugiere el reclamo, del artículo 2 del Código del Trabajo, negando con ello a la trabajadora los derechos establecidos en los artículos 211-A y siguientes del mismo estatuto legal, pugna con el principio indubio pro operario que inspira la legislación laboral, ya que implica reducir el ámbito de protección que otorgan las normas citadas.”

En similares términos se pronunció la Corte de Apelaciones al disponer que *“La tesis propuesta, sugiere una interpretación restrictiva del artículo 2 del Código del Trabajo, negando los derechos contemplados en el artículo 211-A y siguientes, lo cual pugna con el principio indubio pro-operario, ya que implicar reducir el ámbito de protección que otorgan las citadas normas legales”*

La sentencia reproducida es interesante toda vez que al momento de los hechos, no existía una norma que explícitamente consagrara un deber de protección en materia de acoso sexual en viajes de trayecto, tal como lo hace el artículo 3° letra c) del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

A su vez, tampoco existe un pronunciamiento sobre el nivel de control que le cabe al empleador en los trayectos, desde sus dependencias al domicilio de los trabajadores, puesto que tal como ha señalado la doctrina¹, cuando el transporte de trayecto no ha sido proveído por el empleador, no debería existir responsabilidad de este sobre hechos de acoso sexual ocurridos en dicho momento.

Gonzalo Doren Avalos
Abogado Corporativo
Lizama Abogados

¹ Ver Lizama y Lizama (2023): Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N°190 y Ley N°21.643. (Der Ediciones, Santiago), p.13