



## LA EXTENSIÓN DEL ACOSO SEXUAL MÁS ALLÁ DEL ESPACIO LABORAL: SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, 11 DE NOVIEMBRE DE 2024

### I. Antecedentes.

La empresa BHP interpuso un recurso de nulidad en contra de la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1032-2022, la cual acogió parcialmente la demanda de despido injustificado de un trabajador desvinculado por las causales del artículo 160, números 1 letra b y 7, del Código del Trabajo; es decir, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y por conductas de acoso sexual. Mediante un procedimiento de investigación al interior de la empresa, se determinó que el trabajador incurrió en conductas constitutivas de acoso sexual.

En primer lugar, la empresa interpuso el recurso en virtud de la causal establecida en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, argumentando que se dictó sentencia sin pronunciarse sobre toda la prueba rendida.

La Corte desestimó la hipótesis planteada bajo la causal del artículo 478 letra e), señalando que, aunque se alegó omisión de valoración probatoria, “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 la causal en análisis no es efectivo” (*Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia n.º 2745-2023, Duodécima Sala, 11 de noviembre de 2024, considerando 6º*).

Subsidiariamente, se invocó la causal prevista en la letra c) del mismo artículo, al considerar errónea la calificación jurídica de los hechos realizada por el tribunal de primera instancia. Al pronunciarse sobre esta causal, la Corte de Apelaciones razona respecto al requisito establecido por la doctrina para configurar el acoso sexual previsto en el artículo 2º del Código del Trabajo: “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Aunque la definición legal no especifica explícitamente que el acoso sexual deba ocurrir en el ámbito laboral o con ocasión del trabajo, la Ley 20.005, que modifica el Código del Trabajo, introduce dicha definición en el artículo 2º, ubicado dentro del marco de las relaciones laborales que “deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. En este sentido, “las relaciones laborales demarcan el contexto en el cual se puede aplicar la normativa del Código del Trabajo [...] Por lo mismo, la protección y prevención requiere de un ámbito delimitado de aplicación”<sup>1</sup>.

### II. La calificación jurídica de los hechos

De acuerdo con el relato de hechos establecidos en la comunicación de despido, se acreditó que el día 30 de diciembre de 2021 tuvo lugar una celebración de amigo secreto, organizada por los trabajadores de manera voluntaria en el bar La Virgen del Parque Araucano, sin intervención ni organización del empleador. En esta instancia, el trabajador demandante se acercó a la víctima, tocándole la pierna e incomodándola. Este hecho motivó la intervención de un tercero para proteger a la víctima y evitar la repetición de conductas similares.

El tribunal de primera instancia, en su considerando undécimo, tuvo por acreditado que el trabajador incurrió en un comportamiento indebido, que “constituyó un episodio de **acercamiento al parecer sexual** y por cierto, indeseado, desplegando el actor un comportamiento lascivo” (*considerando 13º*).

En el razonamiento del tribunal de primera instancia, se abordaron dos aspectos centrales: 1) la acreditación de los hechos, consistentes en “el acercamiento del actor a la denunciante, tocándole la pierna, la incomodidad de ella con la conducta y la intervención del señor Olave” (*considerando 13º*); y 2) la naturaleza voluntaria de la celebración, organizada por los trabajadores fuera del lugar de trabajo y sin injerencia del empleador.

<sup>1</sup> García Machmar, William, Catalina Lagos Tschorne, Claudia Sarmiento Ramírez y Elisa Walker Echenique. *Acoso sexual, acoso laboral y discriminación en el contexto laboral*. Santiago: Ediciones DER, 2023.



Sin embargo, la Corte enfatizó que este último aspecto no constituye un impedimento para calificar los hechos como acoso sexual. De tal forma, entender que el acoso sexual debe ocurrir en un espacio laboral es errado si se aplica de manera absoluta, considerando que “no es necesario que tales hechos deban 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...” (*considerando 16º*).

Así, el hecho de que la reunión haya sido voluntaria y **sin injerencia del empleador** no permite sostener que fue una reunión que se dio únicamente en el ámbito privado de los asistentes, pues la denunciante fue invitada por ser parte del equipo de trabajo, en una reunión generada a propósito de la relación de trabajo y con ocasión de esta.

Según la Corte, “la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo” (*Considerando 16º*). Además, determinó que el carácter voluntario de la reunión no desvincula el hecho del ámbito laboral, ya que fue un evento social generado **a partir de la relación de trabajo y con ocasión de esta**.

Respecto al requisito contemplado de forma expresa en el artículo 2º del Código del Trabajo, en cuanto a que para que se verifique la conducta de acoso sexual, se debe perjudicar la situación laboral de él o la trabajadora afectada o sus oportunidades en el empleo, la Corte determinó que la sola acción de la cual fue víctima la trabajadora provocó, por sí misma, una amenaza a su situación laboral, en tanto “vulnera el marco de protección que otorga la empresa —la demandada— a todas y todos sus trabajadores a través de la reglamentación antes singularizada y que emana directamente de la normativa laboral” (*Considerando 16º*).

La Corte concluyó que la conducta desplegada por el trabajador vulneró la dignidad de la víctima, afectándola psicológicamente y quebrantando la relación de confianza con el empleador. Por ello, calificó la conducta como acoso sexual en los términos del artículo 2º del Código del Trabajo, y justificó la terminación del contrato de trabajo bajo la letra b) del número 1 del artículo 160 del mismo cuerpo legal, declarando el despido justificado.

### III. Conclusión

La sentencia de la Corte de Apelaciones aporta significativamente a la comprensión del alcance del acoso sexual en el contexto laboral. Al reconocer que conductas indebidas ocurridas en espacios sociales relacionados con el trabajo pueden ser consideradas como acoso sexual según el artículo 2º del Código del Trabajo, se refuerza la protección de los trabajadores más allá del lugar en donde prestan sus servicios y existe control directo del empleador. Esta interpretación subraya la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso en todas las instancias vinculadas al trabajo, destacando la responsabilidad tanto de empleadores como de trabajadores en prevenir y abordar conductas que vulneren la dignidad y los derechos de las personas en el ámbito laboral.

Rodrigo Pimentel Mestre

Asociado Corporativo.