



13 de agosto 2025

## Improcedencia de la graduación del acoso sexual.

En Causa Ingreso Rol N°4075-2024 Laboral-Cobranza, con fecha 08 de agosto de 2025 la Excma. Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia que buscaba el pronunciamiento de nuestro máximo tribunal para determinar si, en casos de acoso sexual, la configuración de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo exige una graduación de la sanción, o si basta la sola acreditación de la conducta para justificar el despido.

Con graduación de la sanción nos referimos a evaluar si el comportamiento respecto de quien se acreditó el acoso sexual permite la aplicación de sanciones menos severas a la de su despido por no tener dicha conducta la entidad suficiente para justificar el mismo, en atención, por ejemplo, a diferentes antecedentes tales como su trayectoria en el trabajo y su comportamiento a lo largo de los años de la relación laboral.

Pues bien, en el presente caso se interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la sentencia definitiva dictada por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago que acogió un recurso de nulidad interpuesto, a su vez, en contra de sentencia definitiva dictada por el tribunal de instancia. Los fundamentos de este recurso de nulidad radicaban en que la sentencia omitió el análisis de diversa prueba documental y testimonial en orden a calificar la gravedad de la conducta (causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo); lo que habría permitido determinar que la conducta de acoso sexual -acreditada- no era lo suficientemente grave y, en consecuencia, el despido se transformaba en injustificado, debiendo pagar el empleador la indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva del aviso previo y otras prestaciones. En este caso, la sentencia de la ltma. Corte acogió los argumentos del recurso, dictaminando en consecuencia.

Es por lo anterior que el recurso de unificación de jurisprudencia acompañó dos sentencias de contraste, signadas bajo el Rol Ingreso N°61-2021 Laboral-Cobranza de la ltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta y Rol Ingreso N°18.865-2018 de la Excma. Corte Suprema, en las que se sostuvo que no es posible efectuar una ponderación o calificación de gravedad respecto a las conductas constitutivas de acoso sexual, pues las mismas siempre tienen el carácter de grave por la especial naturaleza y características de dicha causal de despido.



Declarada la admisibilidad del recurso, el máximo tribunal se pronunció sobre el fondo del asunto, conforme se resume a continuación:

1. La normativa relacionada con el acoso sexual fue introducida a raíz de la Ley N°20.005 que tipificó el acoso sexual como una situación incompatible con la dignidad humana.
2. Se incluyó de manera explícita la causal de terminación de contrato de trabajo sin derecho a indemnización en el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo.
3. Por su parte, la tipificación de la conducta vendría a ser una garantía para el sujeto pasivo del despido, como límite al ejercicio del poder disciplinario. A su vez, ello impide la posibilidad de disposición de sanción mediante vías disciplinarias conservativas de menor intensidad.
4. Finalmente, es el empleador quien tiene la obligación de seguridad hacia sus trabajadores en virtud del artículo 184 del Código del Trabajo.

Bajo ese análisis, la Excma. Corte Suprema resuelve que la sentencia recurrida incurrió en un error al estimar conducente la causal de nulidad esgrimida, al exigir un análisis de ponderación para determinar la gravedad de la conducta y, a su vez, la graduación de la sanción. Así, aquella prueba destinada a demostrar el comportamiento del trabajador despedido o la opinión que se tenía de él carece de injerencia frente al hecho de acoso sexual en que incurrió y por ello acierta el tribunal de instancia al haber rechazado la acción de despido injustificado (Considerando Noveno).

En conclusión, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia, se rechaza el recurso de nulidad interpuesto y se confirma la sentencia del tribunal de instancia, puesto que, en casos de similar naturaleza, **basta probar la conducta de acoso sexual -hecho asentado en la instancia- para configurar la causal de despido, pues se trata de un comportamiento eminentemente grave al afectar derechos fundamentales de la persona víctima de este tipo de conductas (Considerando Décimo).**

**Sofía Rebolledo López**

Abogada

Lizama Abogados