

Alerta Laboral



Sentencia ROL N° 2745-2023 de la Corte de Apelaciones de Santiago – Conductas de acoso sexual ejercidas fuera del horario de trabajo, pero en un contexto laboral, pueden ser sancionadas por el empleador

Con fecha 11 de noviembre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad interpuesto por un empleador en contra de una sentencia de primera instancia que declaraba como injustificado el despido de un trabajador, bajo la causal de conductas indebidas de carácter grave, en concreto, acoso sexual.

Un grupo de trabajadores, conformado por seis personas, se dispuso a concurrir a un bar con motivo de la celebración de un “amigo secreto”. En esta instancia, el jefe de estos trabajadores, quien era parte del grupo, incurrió en conductas de índole sexual con una de las participantes. La víctima, quien posteriormente denunció el episodio ante la empresa, acusó al superior de acercarse inapropiadamente y tocarle la pierna. El informe de la investigación arrojó como sanción el despido de dicho trabajador, toda vez que habría ocurrido en conductas de acoso sexual, tal como lo define el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo.

En la sentencia de primera instancia, la jueza laboral dictaminó que dicha conducta no constituiría acoso sexual, toda vez que “ocurrió en una celebración fuera del lugar de trabajo, respecto de la cual el empleador no tuvo ningún tipo de interferencia ni requerimiento en su organización y dirección, y que la conducta no amenazó o perjudicó la situación laboral o las oportunidades del empleo de la víctima”.

Sin embargo, la Corte de Apelaciones revirtió esta sentencia, estimando que la jueza de primera instancia “cometió un error” en su calificación de los hechos. Dispuso 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 (...) 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 jueza de base, que se trata de una situación ha de ser objeto de protección”.

Continuando con su razonamiento, “la sola acción realizada por el actor en contra de la denunciante claramente provoca una amenaza a su situación laboral, ya que vulnera el marco de protección que otorga la demandada a todas y todos sus trabajadores”.

Así entonces, el tribunal estima que la conducta del trabajador, por más que haya sido fuera del horario y las dependencias laborales, constituye una conducta de acoso sexual en contexto laboral, por lo que es lo suficientemente grave como para justificar la terminación de su contrato de trabajo.

Contáctenos

Roberto Rivas

Socio

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Gabriel Halpern

Director

gabriel.halpern@pwc.com

Francisca Álvarez

Senior Manager

francisca.alvarez@pwc.com

Gloria Droguett

Gerente

gloria.droguett@pwc.com

Carlos Cubillos

Gerente

carlos.cubillos@pwc.com