

Santiago, veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Por sentencia de diez de noviembre de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-379-2022, se rechazó la demanda principal y subsidiaria interpuesta por don [REDACTED], en contra de Banco Estado de Chile, sin costas.

Contra ese fallo, recurrió de nulidad la parte denunciante, fundado en dos causales las que dedujo de modo subsidiario.

En forma principal deduce la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haber sido dictada con omisión de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, del mismo código. En subsidio, la causal del artículo 478 letra c) del código laboral, por ser necesaria una alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin alterarlos

Solicitó que se anule la sentencia recurrida en razón de los vicios invocados, y se dicte sentencia de reemplazo que acoja íntegramente la demanda principal o subsidiaria, condenando a la demandada al pago de las prestaciones laborales, con costas.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del día tres de noviembre último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

Primero: La parte denunciante fundamentó su recurso en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación al numeral cuarto del artículo 459 del mismo cuerpo legal.

Señala en primer término, que la sentencia adolece de falta de razonamiento que le resta fundamentación a las decisiones fácticas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

adoptadas por el sentenciador, indicando que en el considerando quinto del fallo impugnado, se realizó una errada apreciación e interpretación de la prueba rendida, especialmente, respecto del documento consistente en el texto de grupo de Whatsapp “sin biometría” y la declaración de la testigo [REDACTED], atribuyéndole dichos que no han expresado o no considerando lo que realmente expresaron, extrayendo conclusiones erradas, lo que deja a la sentencia desprovista de fundamentación.

Estima que de no existir estos errores de fundamentación, contradicciones y errada interpretación o referencia a la prueba, el juez no habría concluido que se trataba de conductas no consentidas por la denunciante de acoso, pues demuestran la familiaridad, confianza y amistad, más allá del ámbito laboral.

En segundo lugar, sostiene que el sentenciador omite analizar la prueba documental incorporada por su parte, consistente en los instrumentos contractuales, el reglamento interno, las solicitudes recaídas en antecedentes de la investigación, los informes de resultados de la subgerencia, el acta del Comité de Ética, otras denuncias y los correos electrónicos entre el actor y otras jefaturas del Banco, toda esta prueba da cuenta de la trayectoria y del contexto en que se produce la denuncia por acoso sexual, e inciden en la gravedad de la conducta, en que debe necesariamente ponderar una serie de antecedentes y no solo limitarse a la comprobación de las conductas descritas.

Agrega, que el juez tampoco valora la prueba testimonial rendida, en relación con el contexto del despido y la trayectoria laboral del actor, al buen clima laboral del lugar de trabajo y a las virtudes de liderazgo del actor y luego de rechazar la demanda por



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

despido injustificado nada señala en orden a ponderar la gravedad de la imputación efectuada al actor.

De haber analizado la prueba referida, el sentenciador habría concluido que aun cuando se hubiere incurrido en la conducta de acoso sexual, aquella no tenía la entidad suficiente para poner término al contrato de trabajo, en atención a la destacada e intachable trayectoria laboral y personal del demandante.

Segundo: En subsidio, invocó la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria una alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal.

Estima que las conductas concretas de acoso sexual que se invocan como constitutivas de la causal de despido, no son lo suficientemente graves para poner término al contrato de trabajo de más de 28 años y sin derecho a indemnización alguna, más aun cuando no existen antecedentes de una reincidencia y aquellas podrían recibir una sanción menos lesiva de conformidad al artículo 42 del Reglamento interno del Banco, por lo que estima existe un error en la calificación de la gravedad de la conducta indebida, siendo necesaria su recalificación.

Tercero: Que, en cuanto a la causal principal invocada por la parte demandada en lo principal, establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo señala que *“El recurso de nulidad procederá, además: e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue". Por su parte, el N° 4 del artículo 459 del mismo texto legal refiere que la sentencia definitiva debe contener "El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación".

Cuarto: Que en primer término, en relación a los hechos constitutivos de acoso laboral, el recurrente sostiene que no se valoró por el juez la documental incorporada con el N° 11, un contexto de conversaciones del grupo de WhatsApp denominado "Sin Biometría" que fue creado por [REDACTED] (la denunciante de acoso), conformado por ella, [REDACTED] (Jefa de Plataforma) y el actor, el que era un chat de distensión, con bromas entre ellos y un trato de familiaridad y la propia denunciante por acoso reconoce la existencia de este grupo y según su parecer existiría un error en la fundamentación y errada interpretación o referencia a la prueba de autos y eran conductas consentidas por la denunciante de acoso, pues entre ellos existía familiaridad, confianza y amistad, más allá del ámbito laboral, y que no existía acoso sexual.

En segundo término cita prueba documental que da cuenta de la trayectoria y el contexto en que se produce la denuncia de acoso sexual; en circunstancias que la causal de término invocada necesariamente requiere de la calificación de gravedad de la conducta, en la cual debe ponderar una serie de antecedentes. Además, se omite el análisis de la prueba testimonial, en que los testigos doña [REDACTED] narra cómo era el jefe, y don [REDACTED], relata que el jefe tenía un trato cercano, y familiar, todos estos antecedentes debieron ser considerados al ponderar la gravedad de la imputación efectuada al actor, los que según su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

parecer no revisten la gravedad suficiente para poner término al contrato de trabajo.

Quinto: Que en cuanto al primer reproche que formula el recurrente, el juez del grado en el considerando primero, hace un análisis pormenorizado en orden a las razones por las cuales el actor no logró demostrar que el despido haya sido lesivo de su derecho a la vida privada y a la honra de su persona y su familia. Es así, que en el párrafo penúltimo de dicho considerando concluye que: *“Lo que es claro, así, es que la prueba no da cuenta de una acción de parte del Banco destinada a difundir el despido y sus fundamentos en una forma que exceda esos márgenes exigibles y al mismo tiempo esperables y con lesión a la fama o el buen nombre del actor.”* Agrega en el párrafo final: *“Luego, no ha existido la vulneración de derechos fundamentales alegada en la demanda.”*

Respecto de la prueba que indica que fue mal valorada, refiriéndose a un grupo de mensajería entre el actor, la afectada y otra persona, el juez asertivamente sostiene que *“...no muestra algún grado de familiaridad u otro indicio de existir consentimiento de parte de la afectada, y bien se explica por la verticalidad de la vinculación entre ellos.”*

A lo anterior, cabe agregar que no se ha controvertido que el actor fue objeto de una denuncia por acoso sexual, interpuesta por una funcionaria subalterna que se desempeñaba en la sucursal Ahumada del Banco del Estado en la que el actor era el agente y que la investigación por los hechos constitutivos de conductas de acoso sexual fue llevada a cabo por la Inspección del Trabajo, instancia imparcial y externa. Que el informe evacuado por la Inspección constata la existencia de conductas constitutivas de acoso sexual,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

informe que tiene el carácter de presunción legal, por lo que la calificación efectuada se presume como veraz. Al efecto conviene tener presente que el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 30 de mayo de 1967, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, al regular las funciones y atribuciones de sus inspectores, a partir de su artículo 23, señala que estos *“tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones...”* Es así, que *“en consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.”*

Sexto: Que en ese mismo orden de ideas, la recurrente asume que existieron conductas de acoso sexual; sin embargo pretende justificarlas señalando que existió consentimiento de la afectada, haciendo referencia a un grupo de mensajería, antecedente que en ningún caso constituye una prueba eficaz para derribar las conclusiones del informe de la Inspección Provincial de Santiago. Además, en el considerando cuarto, párrafo penúltimo, el juez señala: *“Existe la ratificación que efectuó en audiencia la afectada, quien señala haber sido objeto de acercamientos físicos de orden sexual no consentidos y haber sido estos elevados a condiciones para el progreso de su carrera dentro de la institución.”* Agrega, en el último párrafo: *“La otra testigo del Banco, una jefatura que pertenecía a la misma sucursal, secundó los dichos de la afectada, dando cuenta de maniobras de acoso en que incurría el actor, y las secuelas que esto dejaba en ella.”*

Es necesario agregar que la falta de rechazo explícito de la



víctima en ningún caso debe ser interpretado como consentimiento y menos aún como un indicio que contribuya a rechazar la efectividad de haber ocurrido conductas constitutivas de acoso sexual, en dicho escenario debe tomarse en consideración la posición de subordinada en que se encuentra la denunciante y el temor que existe por la eventual pérdida del trabajo ante la incertidumbre del resultado final de su denuncia.

De acuerdo a lo señalado, las conductas en que incurrió el actor se encuentran suficientemente acreditadas y se rechazará en esta parte la alegación del recurrente.

Séptimo: Ahora bien, en relación a la misma causal de impugnación, en el segundo acápite de las alegaciones, referida a que se omitió el análisis de diversa documental y testimonial en orden a calificar la gravedad de la conducta en que incurrió el actor, se analizará la parte pertinente de la sentencia.

Al efecto, se estima necesario transcribir el considerando cuarto que se refiere a la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, que concluye: *“El informe de Fiscalización que consta en el Ant 1), da cuenta de las entrevistas realizadas, que permiten constatar que el denunciado tenía una fijación obsesiva con la denunciante, invitándola constantemente a tomar café a su oficina en horario de atención e incluso con la puerta cerrada. A su vez, se verifica que el denunciado coqueteaba a la denunciante y buscaba el contacto físico al momento de saludarla. Del episodio que la trabajadora denuncia el día 22.07.2021, existen testimonios que lo corroboran, a modo de ejemplo se indica que (...) estaba obsesionado, una vez cerró la puerta y le quiso dar un beso. En adición a lo anterior, se pudo constatar a través de testimonios y*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

análisis de mensajes de WhatsApp, que el denunciado escribía a la denunciante fuera de la jornada laboral; y en uno de ellos, se aprecia el relato (...) que versa sobre dejar de perseverar en la búsqueda de una relación con la denunciante, para luego insistir con invitaciones a “tomarnos un café fuera de la oficina, o solo a caminar un par de cuadras, si quieres.”

Agrega: “Conjuntamente da lo ya expuesto, se pudo verificar que la negativa de la denunciante a satisfacer los requerimientos de carácter sexual del denunciado, afectó su bienestar (...) Por tanto, estas declaraciones junto a la denuncia presentada, conforman a juicio de esta Inspección del Trabajo, indicios claros de afectación al normal desarrollo del trabajo de la denunciante como consecuencia de las conductas desplegadas por el denunciado.”

Finaliza, expresando: “Que, en consecuencia, esta Inspección del Trabajo, estima que los hechos señalados en el Informe de Fiscalización, tienen el mérito suficiente para ser constitutivos de acoso sexual laboral, por cuanto éstos coinciden con la definición prevista en el artículo 2 del Código del Trabajo, que entiende por tal 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.” Agrega: “Por su parte y habiéndose constado el acoso sexual denunciado, corresponde a la Empresa del Banco del estado de Chile que aplique alguna de las sanciones que contempla el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo anterior, especialmente considerando que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, resultando contrario a ella, el acoso sexual y que el ejercicio



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos, como así mismo le impone la obligación de mantener un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, todo ello en conformidad a lo dispuesto en los artículos 2, 5, 153 y 154 N° 12 del Código del Trabajo.”

Octavo: Ahora bien, mediante carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 27 de diciembre de 2021, se le comunica al actor que se ha resuelto poner término a su contrato individual de trabajo, por haberse configurado en su caso la causal establecida en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo. Los antecedentes que sirven de fundamento para la adopción de esta medida son en síntesis la denuncia de 22 de septiembre de 2021 de la asistente de operaciones de la sucursal Santiago Ahumada, a través de la casilla del Comité de Ética, en que se denunciaba reiteradas insinuaciones y requerimientos de índole sexual y faltas de respeto hacia su persona ejecutadas por el actor, precisando las conductas de que habría sido objeto el último tiempo. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, el 28 de septiembre de 2021, Banco del Estado remitió los antecedentes a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, para que realizara la investigación pertinente. La Inspección asignó la investigación al fiscalizador don Nelson Moris Herrera (Comisión N° 1301/2021/(3514 y con fecha 16 de diciembre de 2021 Banco del Estado fue notificado del Reservado N° 50 de 10 de diciembre de la Inspección Provincial del Trabajo que contiene los resultados de la investigación, constatando dicho informe la existencia de una serie de conductas de acoso sexual ejecutadas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

en contra de la denunciante de acoso sexual, las que enumera de acuerdo al informe transcrito.

Noveno: Que por su parte el artículo 160 del Código del Trabajo señala: *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: N° 1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:”* agrega en su letra b) *“Conductas de acoso sexual”*.

Esta conducta se encuentra definida por el artículo 2° de dicho cuerpo legal, de modo que para poder establecer la configuración del hecho, resulta indispensable remitirse al sentido y alcance de esta norma, la cual dispone que: *“el acoso sexual, entendiéndose por tal 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”*. El hecho exige requisitos copulativos para su configuración, que el autor haga requerimientos indebidos de carácter sexual y que estos amenacen o perjudiquen la situación laboral u oportunidades en el empleo de la víctima.

Décimo: Que, al ponderar la gravedad de las conductas, al tenor de la norma antes citada, el juez en el considerando quinto, párrafo primero, expresa: *“No parece haber mucho espacio para entender, como intenta hacerlo ver el actor, que lo anterior pueda considerarse como una conducta de menor entidad o meritoria de alguna sanción menos gravosa que el despido.”* Agrega en el párrafo segundo: *“Así, los hechos están debidamente comprobados, incluso por un ente externo, conforman la causal, y son evidentemente*



graves, pues merman una serie de atributos personales, como la integridad, de un modo jurídicamente no admisible.” Añade en el párrafo final: “El despido, por consiguiente, está justificado, de forma que no hay lugar a las reparaciones pedidas por este concepto.”

Undécimo: Que, en orden a calificar la gravedad de la conducta, se hace necesario tener a la vista el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco del Estado de Chile, trata en su Título 1: De las Normas de Orden. En el N° 10 Refiere: “De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual”, lo que trata en los artículos 29 a 42. En este último artículo señala que atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se podrán aplicar, irán desde una amonestación verbal o escrita, hasta una multa de descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador(a) acosador(a), conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa, puede, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo, terminación del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual.

Duodécimo: Que está fuera de toda duda que el despido disciplinario es procedente, sin embargo se exige además, de que el trabajador incurra de una conducta indebida, ésta debe revestir el carácter de grave, único caso que autoriza al empleador para poner término a la relación laboral, y es explicable que así sea, por constituir la sanción más severa y de última ratio prevista en la legislación laboral.

En este caso en particular es posible advertir que el juez omite todo análisis de razonabilidad y proporcionalidad de la medida aplicada al tenor de las conductas que fueron debidamente



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

acreditadas, y cabe agregar que en el propio Reglamento de la institución en su artículo 42, regula especialmente la investigación y las sanciones por conductas de acoso sexual, y contempla un catálogo progresivo de otras sanciones menos severas, - amonestación verbal o escrita, hasta una multa- de lo que se infiere que no toda conducta de acoso sexual deba imperiosamente ser sancionada con la ruptura del vínculo, lo que necesariamente exige un elevado estándar de justificación por las implicancias y consecuencias que esta medida trae consigo, sin embargo no existe evidencia alguna que justifique razonablemente el haber optado del modo que se hizo.

A ello se agrega que la investigación que remite la Inspección del Trabajo solamente da cuenta de haber verificado los antecedentes de la denuncia de la trabajadora y que serían constitutivos de acoso sexual, pero en ningún caso ordena a la institución poner término a los servicios del trabajador.

Finalmente el artículo 211-E del Código del Trabajo, dispone: *“En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.”*

Décimo Tercero: Cabe sostener que la gravedad no está definida en la ley, y debe analizarse a partir de datos ciertos de los cuales se puedan derivar antecedentes que den cuenta de la magnitud e importancia del incumplimiento para tener la calificación de grave como lo exige la ley. De este modo, si el empleador opta por la desvinculación la razón debe ser de tal entidad que afecte irremediablemente la continuidad de la relación laboral, ya sea por las



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

perniciosas consecuencias que acarreó su conducta, o por la irreparable pérdida de confianza, todo lo cual debe estar debidamente justificado.

En ese orden de ideas y de acuerdo a los antecedentes expuestos en el considerando que precede, es posible afirmar que las conductas imputadas -acoso sexual- exigen que la sanción sea graduada, considerando especialmente el elemento proporcionalidad, para lo cual se deben tener a la vista múltiples factores, para lo cual se debe hacer un análisis integral de los presupuestos fácticos del caso. En esa línea, también debió haberse considerado la trayectoria profesional del actor en la institución, atendido el extenso periodo de vigencia de la relación laboral.

Es por esto, que se acogerá en este punto la causal de impugnación, en razón de no haberse ponderado por el juez la evidencia documental y testimonial, que contribuye de manera importante a una sanción equitativa al momento de aplicar la sanción, especialmente en lo que dice relación con aquellos antecedentes que inciden en el buen desempeño profesional durante la extensa trayectoria laboral del actor en la institución en el periodo 1993-2021; a lo que se suma que el trabajador no ha sido objeto de sanciones con anterioridad por los mismos hechos; de haber mantenido siempre una relación de cordialidad con sus subalternos y con los usuarios que concurrían a las dependencias del Banco en la cual se desempeñaba; de haber obtenido buenos resultados en la gestión de la sucursal en el año 2021; en haber participado en actividades deportivas dirigidas por la institución y en la que participaban los funcionarios; todo lo cual se puede establecer y se sustenta en la siguiente evidencia documental: Informe de resultados por sucursales



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

2021, subgerencia oficina principal del Banco del Estado; reconocimiento a su destacada participación como dirigente de la rama de tenis del Banco año 2012; extracto del libro “Relatos y Fiscales”, escrito por los Fiscales Raby y Vásquez, y que dan énfasis al trato humano del actor hacia los usuarios cuando se desempeñaba en la sucursal del Banco del Estado de Rondizzoni, y organizaba encuentros deportivos en el Estadio El LLano, con funcionarios vinculados al deporte del Centro de Justicia y del Banco, y se destaca su calidad humana mientras desempeñó funciones.

Además, cabe agregar la prueba testimonial rendida consistente en los dichos de [REDACTED] y [REDACTED], refieren a que en la sucursal existía un buen clima laboral, que el actor tenía un trato muy cercano con todos los funcionarios y un buen liderazgo que ejercía en la sucursal.

Finalmente, cabe hacer presente que esta Corte tiene a la vista el Acta N° 47 del Comité de Ética del Banco del Estado, en la cual se tomó la decisión del desvincular al actor, en la que se incluyen dos denuncias presentadas por doña [REDACTED] y doña [REDACTED], el 15 de septiembre de 2021 y el 26 de septiembre del mismo año, en contra del demandante por conductas de acoso sexual, en las cuales la Inspección Provincial del Trabajo informa a través de los Reservados N° 51 y 49, en el primero que no constata indicios suficientes de conductas constitutivas de acoso sexual laboral; y en el segundo tampoco fue posible establecer su existencia, en consecuencia no existiendo conductas fehacientemente comprobadas no pudieron haber sido consideradas al momento de aplicar la sanción de desvincular al actor de la institución.

Décimo Cuarto: De acuerdo a lo antes expuesto yerra el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

sentenciador al haber calificado de justificado el despido, soslayando el completo análisis de la prueba rendida, en particular aquella citada por el recurrente, la que debió haber sido considerada y valorada al momento de calificar la gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la sanción a aplicar.

En lo que dice relación con las indemnizaciones por daño moral y el incremento por años de servicio.

Décimo Quinto: Que para un mejor entendimiento cabe señalar que resultaron hechos no controvertidos los siguientes:

-Que existió entre las partes una relación laboral que se extendió entre el 22 de abril de 1993 y el 27 de diciembre de 2021, en virtud de la cual el actor al término de la relación laboral se desempeñaba como agente de la sucursal Ahumada del Banco del Estado de Chile.

-Que la causal de término de la relación laboral invocada por el demandado fue la establecida en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo.

-Que el Banco del Estado pagó al actor la suma de \$2.197.425 en restitución de 204 cotizaciones enteradas por el actor para el programa ahorro del retiro (Aper)

A.- Indemnización por concepto de daño moral.

Décimo Sexto: Que el actor al fundar su demanda principal por despido vulneratorio sus Derechos Fundamentales, el derecho a la vida privada y a la honra de su persona y familia, pidió una suma de dinero por concepto de daño moral que señala haber sufrido a consecuencia de los hechos que consigna, la que como se señala anteriormente fue rechazada, acción que reitera al formular la demanda subsidiaria por despido injustificado con iguales



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

fundamentos, lo que indudablemente no pueden ser equivalentes.

Sin perjuicio de ello, la indemnización que se reclama por concepto de daño moral, de acuerdo a la documental incorporada, se constata que es lo esperable a raíz del proceso vivido en que una persona que ha sido denunciada y está siendo investigada por su responsabilidad en hechos constitutivos de acoso sexual acaecidos en el entorno en que labora, sufra aflicciones que son las que indica el documento en que un médico psiquiatra diagnostica como sintomatología depresiva y ansiosa, y a raíz de ello estuvo con reposo; sin embargo dicha sintomatología no se encuentra fuera de lo usual y es lo común en cualquier persona que en su posición habría debido soportar y, por tanto es una sintomatología propia atendida la situación personal que estaba vivenciando.

En consecuencia, de acuerdo a lo razonado en los párrafos anteriores, y atendido a que los hechos constitutivos de acoso sexual fueron efectivamente acreditados; no obstante éstos no reúnen los caracteres de gravedad exigibles para configurar la causal de despido y no habiéndose acreditado daños, como tampoco el nexo causal entre el daño y el acto que imputa a la demandada, ni su quantum, se rechazará la demanda en este acápite.

B.- Indemnización por años de servicio incrementada.

Décimo Séptimo: Que al fijar la indemnización por años de servicio, en relación al incremento solicitado por el actor, éste resulta improcedente en razón de haberse realizado por la institución demandada, previo al despido, una investigación por los hechos denunciados de conformidad a las normas que regulan la materia establecidas en el Libro II, Título IV, Titulado “De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual”, artículos 211 A al 211-E del Código del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

Trabajo.

Ello en razón que el artículo 154 N° 12 inciso segundo del Código del Trabajo, expresa: *“En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante la denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.”*

Por su parte, el artículo 168 inciso tercero del mismo cuerpo legal señala: *“En el caso de las denuncias de acoso sexual el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.”*

En cuanto a la suma solicitada por el actor de conformidad al Programa de Ahorro para el retiro de acuerdo al Convenio Colectivo. Excepciones opuestas por el demandado y demanda reconvencional.

Décimo Octavo: En la ampliación de la demanda, el actor solicita una suma de dinero que le corresponde en virtud del programa de ahorro para el retiro, regulado en la cláusula XXII del Convenio Colectivo vigente, correspondiente a una remuneración con tope de 90 UF por cada tres años de servicio, que en este caso equivale a 9 remuneraciones con tope de 90 UF, esto es 810 UF, más el saldo existente en la cuenta del trabajador por aportes que no hayan sido imputados conforme a lo establecido en esta cláusula, si lo hubiere.

Décimo Noveno: Por su parte el demandado demandó reconvencionalmente y opuso las siguientes excepciones:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

-Excepción de pago, la demandada señala que es improcedente, atendido que el contrato terminó por la causal invocada establecida en el artículo 160 N° letra b) del Código del Trabajo. No obstante ello, el Banco restituyó al actor el 03 de febrero de 2022 la suma de \$2.197.425, correspondiente a las 204 cotizaciones previsionales enteradas por él durante su permanencia en el programa, incluidos sus intereses, lo que el actor reconoce.

Agrega, que en el improbable evento que se entienda procedente el pago del beneficio al actor, debe limitarse al periodo en que efectivamente se pagaron las cotizaciones de 0,4% de las remuneraciones mensuales por su parte. Y dado que cotizó y permaneció durante 204 meses en el programa, y considerando que el beneficio de pago de una remuneración con tope de 90 UF, al momento del término de la relación laboral, se devenga por cada 36 meses de pago de cotizaciones en el programa, se puede concluir que el monto a pagar sería de cinco remuneraciones mensuales.

-Excepción de finiquito, el demandado la funda en que el actor no hizo reserva para el cobro de esta prestación.

-Excepción de compensación por la suma de \$615.033 en relación a una beca de escolaridad abonada al actor en el mes de agosto de 2021, respecto de su hijo [REDACTED], quien no ha presentado su certificado de alumno regular del segundo semestre del año 2021 para acreditación de sus estudios en la Universidad Finis Terrae que origina la beca y que debió presentarse antes de fin del año 2021.

-Demanda reconvencional, con el mismo fundamento pide que se condena al demandante a restituir la suma de \$615.033, o la suma



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

que determine el Tribunal, más reajustes, intereses y costas, por la beca no acreditada por el actor.

Vigésimo: Que para resolver la primera cuestión debatida conviene tener presente Instrumento Colectivo del Banco del Estado de Chile, que en lo que interesa en su Cláusula XXVI, Titulada “Programa de Ahorro para el Retiro”, entró en vigencia el 01 de enero de 2005, establece un programa de ahorro para el retiro, bajo la modalidad de auto seguro, con el objeto que los trabajadores que reúnan los requisitos y condiciones que se especifica, puedan, al momento de desvincularse del Banco, obtener una remuneración mensual por cada 36 meses de aportes continuos que realicen para este propósito.

En relación a los beneficiarios, señala que podrán participar los trabajadores con contrato indefinido incorporados al Banco a contar del 14 de agosto de 1981, y que no estén afiliados al Seguro de Cesantía Ley 19.728.

Respecto del aporte, señala que cada trabajador partícipe debe aportar mensualmente un 0,4% de su remuneración mensual. Para este efecto, los trabajadores autorizarán el descuento correspondiente. Se incluye en el concepto de remuneración mensual, para este programa, sueldo y gratificación, con una base de cálculo topada en 90 UF. Los aportes se registran en una cuenta individual y son administrados por el Banco, conforme al Reglamento.

Respecto del Beneficios, expresa que el Banco asegura a los partícipes del programa que se desvinculen de la empresa en las condiciones que se indican, una suma equivalente a una remuneración mensual (Topada en 90 UF) en los términos arriba



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

definidos, por cada 36 meses continuos y efectivos de permanencia en el programa, monto al cual se imputarán los aportes del trabajador correspondientes a esos periodos. El beneficiario tendrá derecho, al desvincularse, a retirar el saldo existente en su cuenta por aportes que no hayan sido imputados conforme a lo establecido en esta cláusula. Para hacer efectivo este beneficio, la desvinculación del trabajador debe producirse por las causales 1,3 y 6 del artículo 159 y las contempladas en los artículos 161 y 171 del Código del Trabajo. Además, el partícipe debe encontrarse activo en el programa al momento del retiro.

Vigésimo Primero: Que no fue controvertido que el Banco del Estado pagó al actor la suma de \$2.197.425 en restitución de 204 cotizaciones enteradas para el programa ahorro del retiro (Aper).

Vigésimo Segundo: Que si bien para tener derecho a este beneficio la desvinculación del actor se debe haber producido por las causales que enumera, entre las que no se encuentra la establecida en el artículo 160 N° 1 letra b), lo cierto es que este tribunal no tuvo por establecida la exigencia legal de la causal invocada, que dice relación con la gravedad, razón por la cual resultó injustificado el despido.

En ese escenario, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 168 inciso penúltimo, debemos entender que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 160, en la fecha en que se invocó la causal.

En ese supuesto necesariamente debemos entender que efectivamente el actor tiene derecho al beneficio que se contempla en el Instrumento Colectivo del Banco del Estado de Chile, denominado Programa de Ahorro para el Retiro (Apec).



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

En consecuencia, y tal como lo reconoce la parte demandada al hacer la devolución de 204 cotizaciones previsionales enteradas por el actor durante su permanencia en el programa, incluidos sus intereses, solo le corresponde el beneficio en el periodo que efectivamente se pagaron las cotizaciones de 0,4% de las remuneraciones mensuales, el beneficio de una remuneración con tope de 90 UF al término de la relación laboral que se devenga por cada 36 meses (tres años) de pago de cotizaciones en el programa. De este modo, al actor le corresponden cinco remuneraciones mensuales, suma a la que deberá ser descontada lo que se pagó por tal concepto correspondiendo a \$2.197.425.

Vigésimo Tercero: Así las cosas, no será acogida la excepción de finiquito opuesta por la parte demandada en este punto, en razón de que si bien debe reconocerse que tiene un poder liberatorio, debe interpretarse en favor del trabajador en virtud del principio pro operario que debe ceder en favor de éste, más aún cuando se hizo una reserva de derechos en que comprende, entre otros, el cobro de prestaciones, y es del siguiente tenor: “(...) *reclamar por despido injustificado, cobro de prestaciones, vulneración de derechos fundamentales, nulidad del despido, prestaciones adeudadas y entablar las acciones legales que correspondan*”.

Vigésimo Cuarto: Respecto de la excepción de compensación por la suma de \$615.033, en relación a la beca de escolaridad abonada al actor en el mes de agosto de 2021, respecto de su hijo [REDACTED], quien no presentó su certificado de alumno regular del segundo semestre del año 2021 para la acreditación de sus estudios y que debió presentarse antes de fin de año 2021.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

Cabe señalar que efectivamente en la documental incorporada por la demandada, en su numeral 18, se adjunta copia de correo electrónico de 10 de enero de 2022, a las 12.11 horas, enviada por la Gerencia de Bienestar del Banco del Estado, en la que se informa deuda de incremento de beca de escolaridad, correspondiente al año 2021, respecto de la cual el actor es deudor.

Además, en el finiquito suscrito el 10 de enero de 2022, se dejó expresa constancia de las sumas pagadas al actor, la que se desglosa de la siguiente manera: Haberes, Descuento y Saldo Insoluto, en este último ítem se detalla: -Gerencia de Bienestar (acreditación de una beca escolar) \$615.033 y -Isapre Fundación Ltda. (deuda informada 10.01.2022) \$927.910. Entendiendo que el saldo insoluto se refiere a la cantidad de un crédito que aún no se ha liquidado, y corresponde a lo que efectivamente se debe, al haber hecho expresa mención de este saldo pendiente y no pagado, corresponde que la excepción de compensación sea acogida por la suma de \$615.033.

De acuerdo a lo resuelto, se hace innecesario pronunciarse en relación a la demanda reconvencional, por tener los mismos fundamentos que la excepción antes acogida.

Vigésimo Quinto: Que por lo expuesto resulta inoficioso analizar la causal de nulidad interpuesta en forma subsidiaria por la parte demandante.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge parcialmente** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de diez de noviembre de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

T-379-2022, sentencia que es nula solo en aquella parte en que se rechaza la demanda interpuesta subsidiariamente por despido injustificado, procediendo a continuación a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la Fiscal Judicial Ana María Hernández Medina.

No firma la Ministra señora Lusic, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Laboral-Cobranza N° 3812-2022.



Carolina Sandra Brengi Zunino

Ministro

Corte de Apelaciones

Veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés
11:54 UTC-3



Ana María Antonieta Hernández Medina

Fiscal

Corte de Apelaciones

Veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés
11:40 UTC-3



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. Santiago, veintiocho de diciembre de dos mil veintitres.

En Santiago, a veintiocho de diciembre de dos mil veintitres, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: BGWNXKFFWRS