

Santiago, ocho de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos:

En estos autos RIT T-379-2022 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulados “[REDACTED] con Banco Estado de Chile”, el diez de noviembre de dos mil veintidós se dictó sentencia por la cual se declaró que no ha existido vulneración de derechos fundamentales, se acogieron las excepciones de finiquito deducidas y se rechazaron las demandas principal, subsidiaria y reconvencional y se dispuso que cada parte debía pagar sus costas.

En contra de la sentencia referida, el denunciante dedujo recurso de nulidad fundado en dos causales, y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés, lo acogió parcialmente y anuló la sentencia del grado en aquella parte que rechazó la demanda subsidiaria de despido injustificado para luego, por medio de la sentencia de reemplazo, declarar que la demandada incurrió en un despido injustificado y dispuso el pago al demandante de las sumas que especificó por indemnización por falta de aviso previo, indemnización por años de servicio, y por Programa de Ahorro para el Retiro, cantidades a lo que debía descontarse una cifra en relación con una beca de escolaridad, todo con reajustes e intereses; luego rechazó la demanda por vulneración de derechos fundamentales y la reconvencional, rechazó la excepción de finiquito respecto del cobro de la suma por Programa de Ahorro para el Retiro y acogió las excepciones de pago parcial y compensación.

La parte demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia respecto de la sentencia de nulidad y solicitó que se acogiera, que la dejara sin efecto la sentencia recurrida y se dictara la correspondiente sentencia de reemplazo que describe.

El recurso fue declarado admisible y se trajeron los autos en relación.

Considerando:

Primero: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia.

La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la



sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: La materia de derecho que se propone para su unificación se refiere a “si es posible efectuar una ponderación o calificación de gravedad respecto a las conductas constitutivas de acoso sexual o si, al contrario, las mismas deben ser siempre consideradas como graves por la especial naturaleza y características de tales hechos”.

Explica que su parte entiende que los hechos constitutivos de acoso sexual son “per se” graves, es decir, siempre tienen la suficiente entidad como para poner término al contrato de trabajo, dado que se trata de conductas que por su naturaleza y características son incompatibles con la dignidad humana y afectan bienes jurídicos de la mayor relevancia, como son la indemnidad e integridad sexual del trabajador o trabajadora afectada. En cambio, según explica, la sentencia recurrida sostiene que las conductas de acoso sexual, aun cuando estén acreditadas en su efectividad -como ocurre en este caso- pueden ser objeto de ponderación o calificación en cuanto a su gravedad, es decir, puede estimarse que las mismas no tienen la entidad suficiente para proceder al despido del trabajador.

Reprocha que la decisión va en contra de la interpretación sostenida en la materia en fallos emanados por los tribunales superiores de justicia en las causas rol 61-2021 de la Corte de Apelaciones de Antofagasta y rol 18.865-2018 de esta 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. En consecuencia, solicita que se unifique la jurisprudencia y se resuelva en el sentido propuesto por su parte.

Tercero: El presente recurso de unificación de jurisprudencia se da en el contexto de las siguientes circunstancias:

- a) Se estableció la relación laboral entre las partes entre el 22 de abril de 1993 y el 27 de diciembre de 2021, desempeñándose el actor como agente de sucursal, contrato que terminó por despido fundado en la causal prevista en la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- b) No se demostró que el despido haya sido lesivo al derecho a la honra del demandante.



c) La investigación que sobre los hechos realizó la Inspección del Trabajo concluyó que *“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 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’. Conjuntamente a 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. 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’*. La sentencia de la instancia señaló que estos hechos fueron ratificados por la afectada, que depuso como testigo en la causa, y otra testigo que era una jefatura que pertenecía a la misma sucursal, que dieron cuenta de maniobras de acoso en que incurría el actor y las secuelas que dejaba en la afectada. Se añadió “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. 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". Como consecuencia de lo anterior desechó la denuncia del trabajador de vulneración de derechos fundamentales y la subsidiaria de despido injustificado.

Cuarto: La sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, impugnada en autos, al pronunciarse sobre el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante fundado en la causal principal del artículo 478 letra e) por haberse omitido el análisis de diversa prueba documental y testimonial en orden a calificar la gravedad de la conducta en que incurrió, sostuvo y detalló las pruebas que permitían calificar esa gravedad y argumentó: *"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 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.” Enseguida agregó: “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”.

Quinto: En relación con la materia de derecho propuesta para unificar, se acompañaron dos sentencias para comparación.

La primera corresponde a la dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta en los antecedentes N°61-2018. En dicha decisión se señaló: *“en el caso en estudio, un hombre de una edad mayor a treinta años, en su lugar de trabajo, y en circunstancias que una adolescente, estudiante en práctica, de 16 años de edad, se encontraba sola en una dependencia cerrada, se acercó a la misma, efectuando comentarios sugerentes, preguntándole a la misma por qué lo miraba en el trabajo, comentario que no tenía contexto alguno y que sólo evidencia su propósito de alcanzar un acercamiento corporal a la niña, lo que se refrenda porque sin ninguna razón ni necesidad, posteriormente le solicita su número telefónico (WhatsApp) y su red social Facebook, y no obstante que ella se los niega, aduciendo las reglas de la práctica, aquel por último se acerca y le toma el brazo, dejando patente el carácter libidinoso de la acción. Claramente nos encontramos frente a una conducta de naturaleza sexual que, como dijimos, puede verificarse por cualquier medio, siendo el hecho suficiente para configurar aquello, viéndose la joven expuesta a actos que invadieron incluso su espacio corporal, que solo es franqueable por individuos con muchísima confianza, atropellándose de esa forma su dignidad”.* Enseguida la sentencia concluyó: *“Que, atendido lo expuesto, sólo cabe concluir que la sentencia recurrida incurrió en un error de calificación jurídica al estimar no concurrente la causal de despido del artículo 160 N°1 letra b), que sólo exige establecer la existencia de conducta de*



acoso sexual, la que, como se dijo, se acreditó en el presente caso, por lo que el despido resulta ser justificado, máxime cuando el empleador sólo actuó como le exige el artículo 211-E, en forma completamente ajustada a derecho. Si bien se cuestiona la proporcionalidad de la medida en relación a la infracción, cabe tener presente que la gravedad queda patente en la circunstancia que es el legislador quien establece como causal de despido la existencia de una conducta de acoso sexual, sin ninguna otra exigencia.”

La segunda sentencia acompañada como contraste corresponde a la dictada por esta Corte Suprema en los antecedentes N°18.865-2018 a propósito de un recurso de unificación de jurisprudencia, en la cual se acogió el referido arbitrio respecto de un fallo de la Corte de Apelaciones de Temuco que desechó el recurso de nulidad deducido por la parte demandada respecto de la de instancia que acogió la denuncia del trabajador declarando que con ocasión del despido del que fue objeto, se vulneró su derecho fundamental del respeto y protección de su honra, condenando a la demandada a pago de las indemnizaciones que señala. El caso se refiere a las siguientes circunstancias: *“efectuada dicha acusación ante la Inspección del Trabajo, se inició una fiscalización evacuándose el respectivo informe con fecha 3 de octubre de 2017, el cual concluyó la constatación “de la existencia de un acoso sexual por parte del actor” comunicándole a la demandada, mediante oficio ordinario de 16 de octubre de ese año, el resultado de la investigación, e instruyéndole a fin de que adopte las medidas contenidas en el reglamento interno de la empresa, bajo apercibimiento de iniciar un procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales en su contra. En tal contexto, la empresa recurrente despidió al actor, mediante comunicación de 2 de noviembre de 2017, por la causal del literal b) artículo 160 N°1 del Estatuto Laboral.”* Enseguida, y luego de hacer suyos los argumentos afirmados en los fallos de contraste que se ofrecieron, se aseveró el valor de presunción legal que le compete al acto administrativo que constató la conducta de acoso sexual materia de autos, por lo que estimó configurado el motivo de invalidación contenido en el artículo 477 del Código Laboral acogiendo el recurso de unificación y dictando la correspondiente sentencia de reemplazo en la que se sostuvo, en lo que interesa: *“Por otro lado, la proporcionalidad de la medida adoptada es clara, desde que, como se indicó en el fallo de unificación, nuestro legislador ha estimado que la problemática que surge del acoso sexual en el ámbito laboral, es de carácter delicado y sensible, efectuándose modificaciones*



legales que han entendido que dicha conducta, además de ser por sí misma una causal suficiente de caducidad del contrato de trabajo, configura un trato incompatible con la dignidad humana, por lo que la denuncia de tutela por vulneración de los Derechos Fundamentales deberá ser rechazada.”

Sexto: Que, como se observa, con el mérito de las sentencias de cotejo, se comprueba la existencia de interpretaciones disímiles sobre la materia de derecho propuesta por el recurrente, desde que en la decisión impugnada se sostuvo que las conductas de acoso sexual exigen que la sanción sea graduada, considerando especialmente el elemento proporcionalidad, para lo cual se deben tener a la vista múltiples factores, en cambio, en las de cotejo se afirmó que basta la acreditación de la conducta de acoso sexual para configurar la causal de despido del trabajador que incurrió en ella, por lo que se satisface la exigencia de procedencia del presente recurso de unificación de jurisprudencia para asentar la correcta interpretación sobre la materia.

Séptimo: Pues bien, sobre el tema debatido, ya esta Corte Suprema ha dicho (Rol SCS 18.865-2018) que la normativa sobre acoso sexual fue introducida por la Ley N°20.005, la cual también modificó el artículo 2° del Estatuto Laboral, tipificando el acoso sexual como una situación incompatible con la dignidad humana, y modificando el artículo 154 del mismo texto, al incluir en su numeral 12, la mención al procedimiento y sanción que se aplicará en este caso, dentro de los elementos que necesariamente deben incluirse en el reglamento interno de las empresas.

En ese orden de ideas como manifestación expresa de la preocupación de nuestro ordenamiento de erradicar del contexto laboral dichas conductas, se incluyó de manera explícita, como causal de terminación de contrato sin derecho a indemnización, las “*conductas de acoso sexual*” en el actual literal b) del numeral 1° del artículo 160 del Estatuto Laboral; innovaciones legislativas que demuestran el entendimiento y comprensión de que dichas conductas son de tal gravedad, que, por lo menos, en el ámbito de las relaciones de trabajo, pueden ser sancionadas con la terminación del contrato laboral del infractor.

Octavo: En el caso que nos ocupa es un hecho establecido que el trabajador despedido incurrió en una conducta de acoso sexual y ello es suficiente para que su comportamiento quede comprendido en la causal de despido que se aplicó, esto es, la del artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo.



Cabe agregar, además, que incluso la doctrina reconoce posturas disímiles en cuanto a si es posible graduar la sanción o si por la sola consideración del disvalor, la única alternativa es el despido (Domínguez Montoya, Alvaro “Las Causales de Despido Disciplinario en Chile” Thomson Reuters primera edición, junio 2021 pág. 401), indicándose que la última opción parece correcta pues “A diferencia de la mayoría de las causales disciplinarias, existe una definición conceptual que determina los márgenes del acoso sexual laboral en materia disciplinaria, constituyéndose como una garantía para el sujeto pasivo del despido, imponiéndose el principio de tipicidad como límite al ejercicio del poder disciplinario. En tal supuesto, la selección del comportamiento reprochable es definido por una fuente heterónoma de integración del poder disciplinario, que no solo predetermina la conducta punible y su castigo, sino que también encauza sus efectos, graduando la correspondencia entre la infracción y su sanción. De esta forma la conducta de acoso sexual solamente puede ser encauzada por ese supuesto, impidiendo la posibilidad de disposición de sanción mediante vías disciplinarias conservativas de menor intensidad. También, y desde otra perspectiva, aquellas conductas que no logran configurarse en los términos predeterminados por el legislador para constituir una hipótesis de acoso no pueden ser sancionadas mediante otros canales disciplinarios extintivos, ya que, en estricto rigor, lo sancionado es un resultado y no una actividad” (Domínguez, pág. 401).

Coadyuva a esta interpretación, la circunstancia no menos relevante de que pesa sobre el empleador una obligación de seguridad hacia sus trabajadores, tal como lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo y es por ello que debe incorporar e implementar normas para la prevención de acoso sexual, de tal suerte que si pese a ello la conducta reprochable se verifica se habilita la procedencia de la causal de despido del infractor.

Noveno: En la perspectiva de lo razonado, el fallo impugnado al exigir un análisis de ponderación para determinar la gravedad de la conducta y con ello la graduación de la sanción frente a una conducta de acoso sexual, incurrió en un error al estimar concurrente la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Estatuto Laboral, por falta de ponderación de la prueba acompañada por el demandante para demostrar su trayectoria de trabajo y su comportamiento a lo largo de los años de la relación laboral, pues, como se dijo, basta para incurrir en



la causal de despido del artículo 160 N° 1 letra b) la comprobación de la conducta de acoso sexual, hecho probado en autos.

En consecuencia, 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 cuando sostuvo *“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. 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”*, todo lo cual permitía rechazar la causal de nulidad deducida en forma principal.

Décimo: De igual forma, tampoco era procedente calificar la conducta descrita de acoso sexual de manera menos intensa para dejarla fuera de la hipótesis de despido como se buscó a través de la causal de nulidad subsidiaria deducida por el trabajador despedido, conforme al artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

En efecto, tal como se ha señalado en forma precedente, 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.

Undécimo: De acuerdo con lo razonado, y habiéndose determinado la correcta interpretación respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia debe ser acogido.

Por estas consideraciones y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge**, el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada respecto de la sentencia de veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que acogió el recurso de nulidad deducido por el demandante en contra de la sentencia de instancia de diez de noviembre de dos mil veintidós, la que se invalida y, en consecuencia, se **rechaza el referido recurso de nulidad**.

Redactó la ministra Mireya López M.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°4.075-2024



Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Gloria Ana Chevesich R., María Soledad Melo L., Mireya López M., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., y Fabiola Lathrop G. No firma la ministra señora Melo y la Abogada Integrante señora Lathrop, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por estar ausente la segunda. Santiago, ocho de agosto de dos mil veinticinco.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 08/08/2025 14:17:09

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRA
Fecha: 08/08/2025 14:17:09

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 08/08/2025 14:17:10



TMLFBXWEVWP

En Santiago, a ocho de agosto de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

