



Noticias



Santiago, 26 de julio de 2018

Empresa actuó correctamente al despedir al acosador.

Juzgado del Trabajo de Santiago rechazó tutela laboral y autodespido deducidos por una trabajadora que sufrió acoso sexual de parte de su ex supervisor.

No son imputables a la denunciada los hechos que motivan tanto la denuncia como la causal de caducidad del contrato de trabajo invocada por la demandante.

El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago rechazó la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda subsidiaria de auto despido, deducidas por una trabajadora contra su ex empleadora.

En la sentencia, el Tribunal señaló que, apreciadas, valoradas y ponderadas las pruebas rendidas en autos conforme a las reglas de la sana crítica, es posible dar por establecido que efectivamente el supervisor de la trabajadora ejecutó actos respecto de la denunciante que importan, en la especie, tolerar de forma de no consentida insinuaciones o propuestas de orden sexual, que permiten configurar en la especie actos de acoso sexual de parte de dicho empleado en relación a la denunciante de autos en el ejercicio y con ocasión de las labores desempeñadas.

El hecho anterior no ha sido controvertido por la denunciada, sino lo que se controvierte es la responsabilidad que le cabe a la denunciada, y a este respecto, apreciada, valorada y ponderada la prueba rendida en autos conforme a las reglas de la sana crítica, es posible dar por establecido que la empresa denunciada desde el momento que la denunciante pone en conocimiento de ésta los actos ejecutados por uno de sus empleados, tomó todos los resguardos para proteger y hacer cesar los actos de que estaba siendo objeto la denunciante, por cuanto una vez comunicados los hechos, el autor de los hechos no volvió a tener contacto alguno con la trabajadora denunciante, dado que a partir de ese momento se encontró haciendo uso de su feriado legal, para luego a su regreso, y sin solución de continuidad, fue desvinculado de la empresa por la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 del [Código del Trabajo](#).

Asimismo, se debe tener presente, además, que se ha cuestionado la motivación formal que habría tenido la denunciada al despedir al autor de los actos de acoso sexual, que sería la causal de necesidades de la empresa y, a este respecto cabe precisar, que lo que le debe importar a la denunciante no es la causal de desvinculación de su eventual agresor, sino si efectivamente se tomaron los resguardos necesarios para garantizar su integridad y el cese de los actos de acoso

sexual, y a este respecto necesariamente se debe concluir que sí se tomaron los resguardos al no permitir la denunciada que el trabajador autor de los hechos vuelva a tener contacto con la denunciante, en especial, cuando la denunciante no efectuó una denuncia formal como lo exige tanto el artículo 211-A del Código del Trabajo, como el artículo 37 N° 2 del Reglamento Interno, lo que impedía a la denunciada desvincular al agresor por una causal sin haber probado los hechos de la misma.

Por lo anterior, tanto la acción de tutela laboral como auto despido no puede prosperar, por no ser imputables a la denunciada los hechos que motivan tanto la denuncia como la causal de caducidad del contrato de trabajo invocada por la demandante, por la que acción de tutela laboral y de auto despido deberán ser desestimadas por dichas consideraciones, y de acuerdo a lo que disponen los artículos 489 y siguientes y artículo 160 N°1 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo.

[Vea texto íntegro de la sentencia T-1443-2017.](#)

RELACIONADO

* [Corte de Santiago acogió nulidad laboral y desestimó medidas reparatorias dispuestas en un caso de acoso sexual...](#)
