

Santiago, veinticuatro de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se sustanció la causa caratulada “Salfate con Sodexo”, RIT O-661-2019, RUC N° 1940163644-K, por despido injustificado, cobro de indemnizaciones y otras prestaciones.

Por sentencia de veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve, la juez del 2° Juzgado del Trabajo, Andrea Soler Merino, acogió la demanda por despido injustificado, condenando a la demandada a las prestaciones que individualiza, con costas.

Contra esta sentencia, la demandada recurrió de nulidad, e invocó la causal del artículo 477, segunda parte, del Código del Trabajo, por estimar que existe una infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al infringir el artículo 160 N°1 letra b) del Código del Trabajo, por lo que solicita que se anule la sentencia recurrida y se dicte una de reemplazo en la que se rechace en todas sus partes la acción incoada.

Por resolución de treinta de diciembre de dos mil diecinueve, se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista, escuchando los alegatos de las partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la recurrente sostiene que la sentencia incurre en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo en su hipótesis de infracción de ley respecto del artículo 160 número 1° letra b) del Código del Trabajo que se verifica en relación a los dos argumentos que la sentencia utilizó para acoger la demanda.

En primer término expresa que la sentencia sobre la base de la fecha en que la trabajadora denunció ser víctima de acoso sexual -13 de septiembre de 2017- y la fecha en que se remitió los antecedentes al órgano administrativo de acuerdo al artículo 211-C del Código del Trabajo concluyó que tal remisión se hizo fuera de plazo y ello condujo al sentenciador a estimar que el despido fue injustificado, en circunstancias que en parte alguna del Código del Trabajo se sujeta la posibilidad de despedir a un trabajador al cumplimiento de las normas legales que rigen el procedimiento de acoso sexual y sostener lo contrario implicaría dejar a la víctima en la absoluta desprotección. Señala que lo importante son los hechos de la carta de despido, los que fueron probados desde el momento que los mismos gozan de presunción de veracidad, al estar debidamente acreditados por la Inspección del Trabajo, por lo que de acuerdo a las reglas generales de la prueba correspondía al demandante probar lo contrario, sin embargo, aduce, se privilegiaron cuestiones formales para calificar el despido de injustificado. Agrega que de acuerdo a lo



dispuesto en el artículo 211-D del Código del Trabajo la Inspección debe comunicar el resultado de la investigación, para luego conforme al artículo 211-E el empleador deba tomar las medidas correspondientes, estando obligado a hacerlo, y en cuanto a qué medida adoptar, sostiene que ello queda dentro de las facultades del empleador, afirmando que la conducta de acoso sexual se encontraba comprobada.

En segundo término, considera que también se verifica una infracción de ley en relación a la conclusión del fallo acerca del elemento de gravedad de la conducta, estimando el tribunal que los hechos no serían graves porque desde que se cometieron, no se habrían vuelto a repetir. En este sentido refiere que el propio legislador incorporó dentro del catálogo de conductas graves en el artículo 160 N° 1 letra b) las de acoso sexual, por lo que estima que dicha conducta es en sí misma grave, y en consecuencia no puede sostenerse lo contrario por el solo hecho de que la conducta no se repitió, o porque la empresa tomó medidas de resguardo y protección consistente en la separación de funciones de ambos trabajadores. Añade que la propia Inspección del Trabajo constató que el trabajador era el superior jerárquico de la denunciante, circunstancia que propició un clima laboral hostil vulnerando sus derechos fundamentales. Alude a diversos tratados suscritos por Chile que protegen a la mujer de la violencia de género.

Explica que estos errores de la sentencia influyen en lo dispositivo del fallo por cuanto de no cometerse se debió entender que la causal de despido está desprovista de requisitos formales por lo que debió rechazarse la demanda al estar probada las conductas de acoso sin que por tomarse medidas de resguardo la conducta dejase de ser grave.

SEGUNDO: Que el recurso de nulidad previsto en el Código del Trabajo es de carácter extraordinario y de derecho estricto, es decir, procede sólo respecto de las causales expresamente determinadas en los artículos 477 y 478 de dicho cuerpo de leyes.

En la especie la causal de nulidad deducida -infracción de ley- supone aceptar los hechos establecidos en la sentencia pues su única finalidad es controlar la correcta aplicación del derecho a los hechos de la causa.

TERCERO: Que la sentencia en sus considerandos 6° y 7° estableció los siguientes hechos:

- a) La trabajadora denunció los hechos el 13 de septiembre del año 2017.
- b) El 29 de septiembre de 2017 la empresa remite los antecedentes a la Inspección del Trabajo.
- c) La instancia administrativa tardó más de un año en notificar el resultado a la empresa.



- d) La investigación da cuenta de haber verificado los antecedentes de la denuncia de la trabajadora y que serían constitutivos de acoso sexual, pero no ordena poner término a los servicios del trabajador.
- e) Transcurrieron más de 14 meses desde la denuncia y de haberse tomado internamente las medidas de separación de funciones entre los trabajadores.
- f) No hay mayores antecedentes que la sola declaración de la trabajadora, como consta de la declaración individual incorporada por la empresa demandada, se desconoce en qué términos fue rendida, porque no fue dentro de un procedimiento regular de investigación llevado a cabo por la empresa y, como consta del informe emitido por la Inspección del Trabajo, tampoco fue considerada ninguna declaración por parte del trabajador demandante.
- g) Se desconoce mayores antecedentes de cómo se verificó las conclusiones de la Inspección más que los puros dichos de la trabajadora demandante.
- h) Las personas involucradas en esta única situación (a la fecha del despido) ya no compartían funciones en las mismas unidades, ni hay mayores antecedentes de que se hubiesen repetido situaciones en el tiempo.

CUARTO: Que la norma que se considera infringida es la del artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo, que dispone que: *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: b) Conductas de acoso sexual”*.

QUINTO: Que el legislador es claro en exigir para el término del contrato de trabajo por parte del empleador, la circunstancia que el trabajador incurra en una conducta indebida la que además debe ser de carácter grave. Es decir, para el caso que nos interesa, la conducta de acoso sexual es obviamente indebida, pero además debe ser grave para habilitar al empleador a poner término a la relación laboral.

Dentro de esta perspectiva y de acuerdo a la sentencia que se revisa, el juez consideró conforme a los hechos de la causa que no existían mayores antecedentes para calificar de grave la conducta de acoso sexual que en su oportunidad se denunció, sin que esta Corte pueda arribar a una conclusión contraria conforme a los presupuestos fácticos establecidos en el fallo.



En efecto, se ignoran mayores antecedentes de la conducta pues sólo se contó con la declaración de la afectada sin siquiera contar -ante la Inspección del Trabajo- con la declaración del trabajador despedido. Tampoco es posible construir una calificación de gravedad si se considera la demora en la denuncia de los hechos por parte de la empresa ante la Inspección del Trabajo, la ausencia de repetición de hechos similares, y la consideración que el despido se verificó después de 14 meses de ocurridos los hechos y habiéndose ya adoptado por la empresa la medida de separación de funciones entre los trabajadores, en consecuencia no es posible, sin soslayar estos hechos fijados en la sentencia, concluir que la conducta fue grave.

SEXTO: Que no se trata, como lo entiende el recurrente, que por cuestiones formales el despido que efectuó se califique de injustificado, sino que correspondía a su parte demostrar la existencia de la causal invocada, y es allí donde el juez conforme a los hechos de la causa no pudo configurar el requisito de gravedad que la ley exige para proceder al despido.

SEPTIMO: Que tampoco se infringe el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo al cuestionar el juez la investigación que se realizó en la instancia administrativa, pues aquella constituye un antecedente más que debe ponderar para emitir un juicio sobre la justificación del despido, sin que le esté vedado analizar dicho antecedente.

OCTAVO: Que en suma, la sentencia se ajustó a derecho cuando conforme a los hechos fijados concluyó que no se configuró la causal de despido invocada por el empleador por lo que el recurso de nulidad debe desecharse.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza el recurso de nulidad** deducido por la parte demandada contra la sentencia de veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve, recaída en la causa RIT O-661-2019, caratulada “Salfate con Sodexo”, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

Regístrese y en su oportunidad devuélvase.

Redactó la Ministra Mireya López Miranda.

Rol N° 3545-2019





HHXRLV\FHR

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Mireya Eugenia Lopez M., Paola Plaza G. y Ministro Suplente Rafael Andrade D. Santiago, veinticuatro de marzo de dos mil veinte.

En Santiago, a veinticuatro de marzo de dos mil veinte, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>