



¿Señal para la Ley Karin?

El comentado fallo sobre acoso sexual entre colegas en espacios no laborales

■ La empresa BHP investigó y desvinculó sin derecho a indemnización a un trabajador tras una situación que ocurrió en un bar luego del horario laboral. La Corte respaldó la decisión.

POR CAROLINA LEÓN

¿Puede una empresa investigar y luego tomar acciones por un caso de acoso sexual entre compañeros de trabajo en una instancia no laboral, como un *after office*? Esta es una pregunta que ha surgido entre abogados y áreas de recursos humanos a raíz de la entrada en vigencia de la Ley Karin, ya que sobre este tipo de situaciones la normativa no se pronuncia.

Pero ahora hay señales. Un reciente pronunciamiento de la Corte de Apelaciones precisamente validó

que las compañías puedan investigar y adoptar medidas sobre hechos como los mencionados en espacios que van más allá de la tradicional oficina, fábrica, industria.

Hitos del caso

Una junta entre compañeros de trabajo en un bar en el Parque Araucano para compartir los regalos de amigo secreto fue el escenario donde, el 30 de diciembre de 2021, una trabajadora de BHP se vio afectada por el acoso por parte de un jefe de la firma, quien realizó tocaciones, gestos y comentarios

de connotación sexual a la mujer.

La trabajadora denunció lo ocurrido a la empresa, la cual - pese a que los hechos ocurrieron fuera de las dependencias de la firma y en un contexto recreacional -, inició una investigación. El proceso finalizó con el trabajador acusado y despedido bajo la causal establecida en el artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo, la cual permite poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

“El acoso sexual cometido por usted, además de ser un hecho totalmente inaceptable y reprochable desde cualquier punto de vista, vulneró el derecho a la no discriminación por razones de sexo de la víctima, su dignidad e integridad psíquica. Asimismo, sus acciones individualmente consideradas son incumplimientos graves a las obligaciones adquiridas por usted con la compañía”, mencionó la empresa en la carta de despido entregada al trabajador.

Tras la desvinculación, el trabajador acusado de acoso presentó una demanda de tutela laboral en el Primer Juzgado de Letras del Trabajo en contra de la firma, acusando una vulneración a sus derechos, daño moral, despido indebido y exigió el pago de una indemnización laboral.

La justicia de primera instancia si bien descartó la vulneración de derechos fundamentales, acogió parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado, ordenando a la minera a pagar una indemnización total de casi \$ 44 millones.

Ante esto, la empresa llevó el caso a la Corte de Apelaciones de

Santiago, entidad que anuló la sentencia de primera instancia, respaldando a la firma al señalar que el despido sí fue justificado.

Para dicho tribunal, la senten-

Una junta entre compañeros de trabajo en un bar para compartir regalos de amigo secreto fue el escenario de hechos, que se tradujeron en una denuncia que implicó un despido y luego distintos capítulos en tribunales.

cia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo “comete un error” al restar gravedad a sucesos “que son graves y que, por lo mismo, permiten tener por configurada la terminación del contrato de trabajo al amparo del artículo 160 N° 1”, sin indemnización.

De esta forma, la Corte planteó que es errado creer que este tipo de hechos deben ocurrir exclusivamente en las dependencias de la empresa, pues la situación se dio en un encuentro recreacional de compañeros de trabajo, pero con motivo de las fiestas de fin de año, en una instancia que se generó a raíz de la relación de trabajo.

Para justificar esto, el tribunal detalló que la actividad de amigo secreto a la cual fue invitada la denunciante impide sostener que se trató de una actividad 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 juez de base, que se trata de una situación que ha de ser objeto de protección, según lo dispuesto el artículo 184 del Código del Trabajo”, respaldando así que la empresa iniciara una investigación, pese a que el hecho ocurrió en un espacio no laboral.

Por este y otros argumentos, la Corte emitió una sentencia de reemplazo, en la cual señaló que se trató de un despido justificado, dejando así sin efecto el pago de una indemnización al acusado.

Para Jorge Arredondo, socio y director del grupo laboral de AZ, el fallo es especialmente relevante por dos temas. Por una parte, establece que actividades que pueden pasar fuera de la jornada de trabajo están íntimamente ligadas a la prestación de servicios, al entorno y ambiente laboral; y, por otra, “reitera la importancia del rol de protección del empleador y que este rol de protección puede traducirse en facultades investigativas cuando se trata de actividades que se realizan fuera de la jornada laboral y que tienen repercusión en el entorno o mundo del trabajo”.

Consultada la empresa, la respuesta a **Diario Financiero** señaló que “BHP reitera que cuenta con políticas que buscan velar por el bienestar, salud y seguridad de todos sus trabajadores, generando ambientes de trabajo inclusivos y diversos”.

Lo anterior, agregaron, “implica que la compañía tiene protocolos internos de alto estándar para prevenir y sancionar cualquier comportamiento irrespetuoso, como es el acoso y abuso sexual. Cabe destacar que BHP tiene un apego irrestricto a la Ley y a todas las normativas del país”.