

Santiago, once de noviembre de dos mil veinticuatro.

**Vistos:**

Por sentencia de veintisiete de julio de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1032-2022, se resolvió rechazar en todas sus partes la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y acoger parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado, condenando a la demandada al pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo y una indemnización por ocho años de servicio recargada en un 80 %, más reajustes e intereses legales.

Contra este fallo, la parte demandada interpone recurso de nulidad invocando la causal del 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, por estimar que se ha dictado sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal. En subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por estimar que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. En subsidio, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar que se ha dictado sentencia con infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 162, inciso 3°, del mismo cuerpo legal, y los artículos 19 y 22 del Código Civil.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

**Considerando:**

**Primero:** Que, la demandada invoca primero la causal contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, toda vez que, a su juicio, la sentenciadora no ha realizado el análisis de toda la prueba rendida.



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

Código: NZWKXQVZQPZ

Sobre el aspecto de si el actor era jefe o no de la Sra. Dolz, que considera relevante para configurar una de las posibles hipótesis de acoso sexual, se requiere que el acosador tenga una ubicación jerárquica superior a la víctima, acusa que se omitió el análisis de la prueba tendiente a demostrar que el demandante ejercía el rol de jefatura respecto de la persona acosada. En concreto, acusa que no se analizó el documento consistente en una presentación titulada “Organigrama SRDC, octubre 2021”, acompañada a la causa con el N° 57 en el folio 58, emitida por la demandada, en que se muestra que el actor era gerente del área en que prestaba servicios la víctima, lo que sería concordante con los relatos de la investigadora Loreto Méndez que dio cuenta de las conclusiones a las que arribó después de analizar todos los medios de prueba aportados por las partes, incluyendo las declaraciones de la víctima (folio 80) y el victimario (folio 22).

En otro orden de ideas, expone que en el considerando sexto se concluye que la demandada no logró demostrar uno de los presupuestos de acoso sexual, a saber, que se hubiere amenazado o perjudicado la situación laboral de la víctima o sus oportunidades en el empleo, y que incluso, con posterioridad a la conducta denunciada, aquellos aspectos habrían mejorado, lo que no se funda en ninguna de las pruebas rendidas ni se indican por la sentenciadora. Alega que la sentenciadora omitió analizar una serie de medios de prueba que permiten demostrar que la conducta cometida por el actor generó rabia y frustración, además de crear un ambiente laboral hostil. En concreto, alega que se omite el documento N° 17 de la demandada, acompañado a folio 80, consistente en un “acta de entrevista proceso de investigación Ethics Point” de 10 de marzo de 2022, firmado por la víctima, en que se pueden observar en forma completa las repercusiones que el acoso sexual le ocasionaron. También afirma



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

Código: NZWKXQVZQPZ

que se omitió el documento N°25 de la prueba documental de la demandada, acompañado al folio 26, consistente en el “acta de entrevista proceso de investigación Ethics Point” de 11 de marzo de 2022, firmado por Hugo Olave. Otro tanto acusa del documento N°30 de la prueba documental de la demandada, acompañado al folio 31, consistente en el “acta de entrevista proceso de investigación Ethics Point” de 14 de marzo de 2022, firmado por Karen Araya. Lo mismo plantea del documento N°42 de la prueba documental de la demandada, acompañado al folio 43, consistente en el “acta de entrevista proceso de investigación Ethics Point” de 21 de marzo de 2022, firmado por Felipe López. La sentenciadora tampoco habría considerado el documento N°52 de la prueba documental, acompañada a folio 53, consistente en “BHP, Memo de resultados de investigación” relativo al caso Ethics Point N°28.711, emitido y firmado por Loreto Méndez, de 29 de marzo de 2022, que en su apartado final expresamente relata el impacto que sufrió la víctima con ocasión del acoso sexual denunciado. Otro tanto ocurre con el documento N°59 de la prueba de la demandada, acompañado a folio 60, consistente en Certificado emitido por Florencia Bravo Ruiz, especialista de servicio de soporte de ética, Ethics & Investigations BHP, dando cuenta de la asistencia otorgada a Catalina Dolz a propósito de la denuncia realizada por ella. Finalmente, estima que tampoco se analizó la declaración del testigo de la demandada, Hugo Olave Díaz, que dio cuenta de las incomodidades que observaba en la víctima luego de los hechos de acoso.

Afirma que cuanto denuncia influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque, de haberse analizado y ponderado correctamente los medios probatorios ya señalados, se habría necesariamente concluido que concurrían todos los requisitos del



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

Código: NZWKXQVZQPZ

acoso sexual, debiendo declararse ajustado a derecho el despido del actor.

Solicita, en concreto, que se anule el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**Segundo:** Que, en subsidio, invoca la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, toda vez que, a su juicio, el tribunal realiza una errada calificación jurídica de los hechos del caso, según se desprende del considerando séptimo del fallo. En efecto, expone que la sentenciadora concluye que la conducta del actor, consistente en acercarse inapropiadamente a la víctima y tocarle la pierna, no constituiría acoso sexual en los términos del inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo porque es una hecho que ocurrió en una celebración fuera del lugar de trabajo, respecto de la cual el empleador no tuvo ningún tipo de interferencia ni requerimiento en su organización y dirección, y que la conducta no amenazó o perjudicó la situación laboral o las oportunidades del empleo de la víctima.

Argumenta, como primera cuestión, que la conducta del actor efectivamente existió y fue reprochable, como lo reconoce el fallo, y luego no es relevante si ocurrió en el lugar de trabajo o no, pues el único motivo de la reunión era el hecho de ser compañeros de trabajo, y la conducta tuvo consecuencias en el ambiente laboral, siendo indiferente que la empresa como institución no haya tenido relación con la reunión en que ocurrió el acto de acoso.

Por otro lado, alega que la sentenciadora no se pronunció sobre la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y afirma que conductas como la ya descrita estarían absolutamente prohibidas por la empresa, según las disposiciones del contrato individual de los



trabajadores como del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Conducta de la empresa, todo de conocimiento del actor.

Afirma que lo denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque, de haberse calificado correctamente los hechos, se habría concluido que existió acoso sexual por parte del actor, lo que implica un incumplimiento grave de las obligaciones que emanan de su contrato de trabajo.

Solicita, en concreto, que se anule el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

**Tercero:** Que, en subsidio, la parte demandada invoca la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, toda vez que, a su juicio, en el fallo de autos se infringe el artículo 168 inciso tercero del mismo cuerpo legal, pues se lo interpreta erradamente.

En concreto, alega que la demandada cumplió todos los requisitos del inciso segundo del artículo 153 del Código del Trabajo, pues tanto el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa como su Código de Ética establecen los valores sobre los cuales la Compañía desea cuidar un ambiente laboral sano, digno y de respeto entre todos los trabajadores, sean directos o colaboradores de empresas contratistas o subcontratistas. Agrega que las declaraciones de testigos de la demandada, además de la antigüedad tanto del actor como de la víctima, permiten entender que tenían pleno conocimiento de las reglas cardinales que dirigen el actuar de BHP Chile.

Por lo anterior estima que se infringen los artículos 19 y 22 del Código Civil, en el sentido de que la sentenciadora no debió desatender el tenor literal del artículo 168 del Código del Trabajo, y



así rechazar la pretensión de recargo a la indemnización por años de servicio.

Afirma que lo denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque de haberse dado una interpretación correcta a la norma citada, no se habría condenado a la demandada al recargo indicado.

Solicita, en concreto, que se anule el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo en el sentido de que se rechace la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y se acoja parciamente la demanda subsidiaria de despido injustificado, debiendo la demandada pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$2.856.870; una indemnización por ocho años de servicio por la suma de \$22.854.960, y que se rechace en todo lo demás la demanda, sin costas.

**Cuarto:** Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como, asimismo, de las peticiones que efectúa.

Asimismo, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de



éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

El recurso de nulidad, finalmente requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

**Quinto:** Que, en consecuencia, el recurso de nulidad es un arbitrio de carácter extraordinario y de derecho estricto y solo procede por las causales que expresamente se prevé en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

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

**Séptimo:** Que, la causal invocada de manera principal -artículo 478 e) en relación con lo previsto en el artículo 459 N° 4 del Código



del Trabajo- requiere, para ser acogida, los siguientes requisitos: a) que el recurrente singularice cuáles fueron los medios de prueba omitidos; b) que el sentenciador efectivamente haya omitido el análisis de determinados medios de prueba en su sentencia; y c) que esa omisión influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

**Octavo:** Que, respecto al primer presupuesto, lo cierto es que el recurrente en el arbitrio cumple al señalar los medios de prueba supuestamente omitidos, los que a su juicio son los siguientes: a) documento N° 17 de la prueba documento de BHP, titulado “Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point, firmado por Catalina Dolz. b) Documento N°25 de la prueba documental de BHP, titulado “Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point”, firmado por Hugo Olave Díaz. c) Documento N° 30 de la prueba documental de BHP, titulado “Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point”, firmado por Karen Araya. d) Documento N° 42 de la prueba documental de BHP, titulado “Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point”, firmado por Felipe López. e) Documento N° 52 de la prueba documental, titulado “BHP, Memo de Resultados de Investigación” relativo al caso Ethics Point N° 28.711, firmado por Loreto Méndez. f) Documento N° 59 documental de BHP, certificado emitido por Florencia Bravo Ruíz, Especialista Servicio de Soporte de Ética, Ethics &Investigations BHP, da cuenta de la asistencia otorgada a Catalina Dolz, a propósito de la denuncia realizada por ella. g) Declaración del testigo ofrecido por BHP, Sr. Hugo Olave Díaz.

Sostiene además el arbitrio la inexistencia de elementos probatorios que acreditan que la víctima mejoró su situación laboral, para lo cual refiere: a) Documento N° 10 de la prueba documental de BHP, que corresponde a copia de contrato de trabajo suscrito entre BHP Chile Inc. y Catalina Dolz Abello y copias de los anexos. b)



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

Código: NZWKXQVZQPZ

Documento N°57 de la prueba documental de BHP, que corresponde al Organigrama SRDC, octubre 2021. c) Documento N° 58 de la prueba documental de BHP, corresponde al Organigrama SRDC, Julio 2022.

**Noveno:** Que, en lo referente al segundo presupuesto, contrario a lo indicado por el recurrente en el arbitrio, la sentenciadora de la instancia da cuenta en el considerando séptimo del fallo que se revisa en el acápite respectivo que *“de la prueba rendida y pormenorizada en el considerando cuarto y quinto, en particular. Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point y Garantías de investigación por ethicspoinr, respecto de los participantes y actores, BHP, correos electrónicos y comunicaciones de whatsapp, Memo de Resultados de Investigación” relativo al caso EthicsPointN° 28.711, emitido y firmado por Loreto Méndez, Principal Ethics&Investigations, Americas, el 29 de marzo de 2022, Video de 20 segundos grabado por el denunciante en reunión con compañeros de trabajo del 30 de diciembre de 2021, Audio de 30 segundos enviado al grupo de whatsapp “SRDC Proyecto BHP” por Karen Araya, el 30 de diciembre de 2021 a las 20:27 horas. Link Google drive.”*

Así también en el citado considerando, en un párrafo a continuación, refiere que *“Lo anterior, ha sido corroborado por la declaración de los testigos de la demandada, la Sra. Loreto Méndez Muñoz, investigadora, quien explicó el procedimiento y análisis de los antecedentes aportados a la investigación. Asimismo, el testigo don Olave, confirmó las circunstancias de lo ocurrido...”*

Lo anterior es suficiente para colegir que hubo análisis de la prueba rendida, constatándose que más que una omisión, el impugnante se limita a discrepar respecto al valor probatorio y el raciocinio empleado por la sentenciadora para rechazar la denuncia esgrimida por el actor en lo



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

Código: NZWKXQVZQPZ

principal de su libelo y acoger la petición subsidiaria, por lo que el reproche del recurso bajo la causal en análisis no es efectivo.

En consecuencia, lo que busca la recurrente por esta causal es que esta Corte valore nuevamente la prueba, cuestión que no procede por esta vía, por cuanto los presupuestos legales no concurren en el caso de marras. Considerando además, que la pretensión no es procedente en un recurso de derecho estricto, que es de impugnación, en que el vicio debe ser demostrado por quien lo alega y debe ser manifiesto, y no es un recurso de mérito como la apelación, en que es el Tribunal de Alzada el que debe revisar si la sentencia está bien fundada, en cuantos a los hechos y al derecho.

Así las cosas, la causal invocada carece de todo fundamento, motivo por el cual ha de ser desestimada.

**Décimo:** Que, en cuanto a la primera causal subsidiaria interpuesta en el arbitrio, se funda en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuyo texto indica: *“El recurso de nulidad proceder, además: c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.”*

La causal invocada implica de suyo que a parte recurrente hace un reconocimiento a los hechos asentados por el Tribunal de la instancia, puesto que, únicamente admite como atribución para ésta Corte que se puede alterar la calificación jurídica de los mismos.

**Undécimo:** Que, así las cosas, en la sentencia se tuvieron por establecidos los siguientes hechos, de relevancia jurídica para el análisis que propone el arbitrio:

a) El demandante prestó servicios para la demandada desde el día a 19 de mayo de 2014, en funciones de Manager Construction (Gerente de Construcción) para el Proyecto SRDC, siendo despedido



el día 5 de abril de 2022, invocando la causal del artículo 160 N° 1 letra b) y 160 N°7 del Código del Trabajo;

b) La comunicación de despido señala *“Con fecha 1 de marzo de 2022 la señorita Catalina del Pilar Dolz Abello (en adelante, indistintamente como la “denunciante” o la “víctima”), dependiente de empresa Minera Spence S.A., realizó denuncia por conductas de acoso sexual en contra suya a través del canal de denuncias Ethics Point. Producto de esta denuncia se inició una investigación interna a cargo de la Principal Investigator América, doña Loreto Méndez, en la cual usted intervino mediante su declaración, habiendo, además, tenido la oportunidad de aportar evidencia para su defensa. La investigación concluyó el 29 de marzo de 2022. En la investigación se acreditó que usted incurrió en conductas de acoso sexual que tuvo como víctima a la señorita Catalina del Pilar Dolz Abello, comprobándose la veracidad de los siguientes hechos que configuran conductas de acoso sexual: 1. Conforme a todas las declaraciones entregadas en la investigación se comprobó que con fecha 30 de diciembre de 2021 se realizó la celebración del amigo de fin de año del equipo de trabajo con que usted se relaciona, donde asistieron casi la totalidad del equipo de trabajo de Proyecto SRDC, contando con la participación de 6 personas que integran el equipo, incluyéndolo a usted como líder del equipo y la denunciante. Esta celebración se llevó a cabo en el bar La Virgen del Parque Araucano, ubicado en Avenida Presidente Riesco 5330, comuna de Las Condes, Santiago. 2. Entre las 20:00 y 21:00 horas aproximadamente del día 30 de diciembre de 2021, usted comenzó a acercarse en forma inapropiada a la denunciante, indicándole repetidas veces 2 a la víctima “oye, te veí bien hoy día”, “te encuentro súper rica”, hablando mirándole directamente los senos, sin dirigir la mirada a la cara. Usted estaba pegado a la víctima cuando le hablaba, inclusive*



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

Código: NZWKXQVZQPZ

su nariz, según declaró la propia víctima y los miembros del equipo, se pegaba a la oreja de la víctima, lo cual le causó un sentimiento de “tanto asco” a la víctima, más aún que usted le indicaba “que le tenía ganas, y si le podía dar un beso”, indicándole la víctima que “no”. Posteriormente, usted le preguntó “¿por qué no?”, a lo que ella respondió “porque no, no corresponde, no está bien, no quiero”. A pesar del rechazo, usted continuó insistiendo y hostigando a la víctima, señalándole que “voy a dejar de ser tu jefe, me voy a Codelco, me están ofreciendo pega”, y que “si dejaba de ser su jefe sí le daría un beso”, respondiéndole nuevamente la víctima que “no”.

3. Igualmente, usted le tocó la pierna a la víctima, que estaba con vestido, mientras continuaba insistiéndole que le diera un beso. La víctima se negó nuevamente a la solicitud y comenzó –debido al desagrado y sentido de acoso que tenían sus acciones y palabras (sic) ignorarlo, sin embargo, en el momento que la víctima se da vuelta a hablar con una amiga de la mesa, usted se acerca a la misma y toca con su boca la oreja de la víctima.

4. Además del testimonio de la víctima, al menos dos testigos, del mismo equipo de trabajo, presenciaron y/o corroboraron las expresiones impropias proferidas por usted a la víctima y los toques indebidos. El Testigo B 1 declaró que la víctima le comentó que, durante el evento, usted le pidió a ella que “le diera un beso”, a lo que la víctima le respondió que “no, tú estás casado, tienes hijos, eres mi jefe”, y usted insistía. El Testigo C, quien se retiró antes de la actividad, señaló que la víctima le relató, con lágrimas en los ojos que: “el 30, [el denunciado] la había acosado y ella estaba sintiendo mucha frustración y rencor”, que “[el denunciado] se sentó cerca de ella, empezó a conversarle y hacerle proposiciones sexuales, como cerca de su cuerpo”, que el denunciado le dijo “me encantan tus caderas, tu físico, es que tú me encantas”, y que ante la negativa de la denunciante, el denunciado



*insistió indicándole que le gustaba mucho, preguntándole por qué lo rechazaba, y agregando “si da lo mismo, yo creo que me voy, me ofrecieron trabajo en otro lugar, tengo que firmar la carta de oferta, ya no voy a ser tu jefe”. 5. La actividad finalizó cerca de las 22:00 o 22:30 horas, cuando la mesera se acercó a pedirles que pagaran la cuenta, dejando la víctima el bar acompañada con uno de sus compañeros de trabajo, sintiéndose aliviada al tener una excusa para irse. Al momento en que la víctima iba saliendo del bar usted le señaló “pero por qué no mejor yo te llevé, ándate conmigo”.*

*Luego de haberse retirado la víctima, usted la llamó por teléfono celular variadas veces, pero ella no contestó a ninguna de sus llamadas. Tales afirmaciones fueron corroboradas por la persona que se retiró del bar junto a la denunciante, 6. 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. 1 No se señala el nombre ni apellidos de los testigos para proteger su intimidad y datos personales. 3 De hecho, la víctima se encuentra con apoyo de la línea de soporte de BHP en materia de acoso sexual, además, de haber recurrido a psiquiatra, quien le recetó un ansiolítico, puesto que está con problemas para dormir.”*

*“II. FUNDAMENTOS DE DERECHO: En base a los hechos antes referidos, usted ha cometido una infracción grave a su contrato individual de trabajo y a la normativa que lo integra y complementa, especialmente, a las siguientes normas: 1. El contrato individual de trabajo de fecha 19 de mayo 2014 suscrito por usted, señala en lo pertinente: SEXTO: Obligaciones Anexas Ambas partes acuerdan*



que todas las obligaciones contenidas en el “El reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, “El Manual de Beneficios de BHP Chile INC” y como asimismo, el “Código de Conducta de Negocios de BHP Billiton deberán ser cumplidas por el TRABAJADOR durante la vigencia del presente contrato. El TRABAJADOR certifica que recibe copia de cada uno y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer y aceptar son reservas ni observaciones. El incumplimiento d estas (sic) normas por parte del TRABAJADOR, podrá significar quedar sujeto a medidas disciplinarias que podrían incluir hasta la terminación de su contrato de trabajo. 2. El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Minera BHP Chile Inc. que dispone en lo pertinente: TÍTULO IX “De las obligaciones de los trabajadores”. ARTÍCULO 24: La empresa, para el cumplimiento de sus objetivos, considera indispensable la existencia de un ambiente laboral basado en la confianza, en el resguardo a la dignidad de las personas y en el respeto mutuo entre todos los que integran el equipo humano que labora en ella. Los trabajadores, aparte de los deberes, y obligaciones establecidas en las fuentes legales o contractuales, deberán dar estricto cumplimiento a las siguientes obligaciones, sin que el listado que se incluye a continuación tenga el carácter de taxativo: 1. (...) respetar la dignidad y derechos fundamentales de los compañeros de trabajo y trabajadores de empresas colaboradoras, y de cualquier persona que labora en la compañía, además de tener trato y relaciones adecuadas y respetuosos con los mismos, promoviendo el respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y sus colabores 2. (...) Los trabajadores estarán obligados a conocer y poner en práctica todas aquellas materias respecto de las cuales hayan sido debidamente informados o capacitados por la Empresa, especialmente y sin que importe



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

Código: NZWKXQVZQPZ

limitación alguna, el Código de Conducta de Negocios y la Carta de Valores de BHP [...]". "TITULO X "De las prohibiciones a los trabajadores". Artículo 26: 4 Se prohíbe a los trabajadores de la empresa 44. Efectuar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de acoso sexual, entendiendo por esto que una persona en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe (...) "TITULO XI "Del procedimiento en caso de denuncia por acoso sexual". Artículo 28 1. En el contexto cultural en que se desenvuelven nuestras relaciones humanas, pueden ser constitutivas de acoso sexual, especialmente, las siguientes conductas: a. Propositiones no deseadas de carácter sexual, incluyendo requerimientos persistentes de encuentros que han sido rechazados en forma repetida consentidas de carácter sexual. b. Uso de vocabulario sexualmente degradante para describir a una persona c. Contemplar de manera lasciva o en forma deliberada y con contacto físico innecesario, con connotación sexual. e. Hacer gestos obscenos o bromas de carácter sexual no aceptas por su destinatario. 3. Código de Conducta de Negocios, que dispone en lo pertinente: "Acoso y hostigamiento En BHP, queremos que participe, que pueda alcanzar su potencial y cuente con el respaldo de sus colegas y líderes. No toleramos el acoso ni el hostigamiento [...] ¿Qué son el acoso y el hostigamiento? El acoso es toda acción o conducta que se considera indeseable, humillante, intimidante u ofensiva para quien lo recibe. El acoso sexual puede incluir contacto indeseable, comentarios o bromas sugestivas, insultos de naturaleza sexual, envío de correos electrónicos o mensajes sexualmente explícitos. El impacto de la acción o conducta en el destinatario, no solo la intención, se considera al momento de determinar si la acción o conducta es acoso. El hostigamiento es el abuso verbal, físico, social o psicológico repetitivo a un trabajador por parte de una



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

Código: NZWKXQVZQPZ

*persona o un grupo de personas en el trabajo. [...] Lo que esperamos de usted Debe (sic) demostrar siempre una actitud de inclusión, colaboración y respaldo. Debe estar consciente del impacto que sus acciones pueden tener en los demás y tratar a todos por igual y con respeto. [...]”* Agrega el Código de Conducta: *“Siempre: - Demuestre imparcialidad, confianza y respeto en todas sus relaciones laborales. Nunca 5 - Se comporte de una manera que sea ofensiva, insultante, intimidante, maliciosa o humillante para los demás, o que se pueda percibir como tal. - Haga bromas o comentarios sobre las características de un individuo, incluida su raza, género, origen étnico, religión, orientación sexual, edad, apariencia física, discapacidad u otro atributo personal.”* 4. El artículo 2, incisos 2º y 3º, del Código del Trabajo, que indica: *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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 (...). Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”*.

c) El día 30 de diciembre aproximadamente a las 20:00, encontrándose 4 personas en un bar en la comuna de Las Condes, una de ellas amiga de la denunciante, habiendo consumido bebidas alcohólicas, encontrándose tanto la denunciante como denunciado bajo la influencia del alcohol, luego de haberse reunido aproximadamente desde las dos de la tarde, parte de un equipo de trabajo, con la finalidad de celebrar el amigo secreto, organizado y convocado voluntariamente por las personas concurrentes, sin ninguna interferencia ni requerimiento de la empresa, el actor se



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

Código: NZWKXQVZQPZ

acercó a la oreja de la denunciante, tocándole la pierna, incomodándola, razón por la cual intervino otro de los presentes -Olave- quien sacó a la denunciante y la cambió de silla.

**Duodécimo:** Que la sentenciadora para rechazar la acción principal de tutela de garantía con ocasión del despido, en el considerando sexto, del fallo que se revisa, razona en primer término que *“la mera decisión de aplicar una causal de despido, no comporta, de suyo, la lesión de un derecho fundamental.”* Agrega además que *“la sola aplicación de una causal de despido disciplinario no es constitutiva de un indicio suficiente para entender configurada una vulneración del derecho aludido, con ocasión al despido.”* Sostiene que *“la prueba rendida no es suficiente para tener por acreditada ni siquiera indiciariamente la vulneración alegada.”*

Asimismo, sigue la sentenciadora señalando *“la empresa demandada recibió una denuncia de acoso sexual de la trabajadora Catalina Dolzel, el día 1 de marzo de 2022, a través de la plataforma EthicsPoint (caso N° 28.711) dispuesta por la Empresa con dicha finalidad. Luego realizó una investigación interna encabezada por doña Loreto Méndez, Investigator y Rocío González como Specialist Investigator. Aparece de Acta de Entrevista Proceso de Investigación Ethics Point y Garantías por ethicspoinr, respecto de los participantes y actores, BHP, correos electrónicos y comunicaciones de WhatsApp, Memo de Resultados de Investigación”* relativo al caso *Ethics Point N° 28.711, emitido y firmado por Loreto Méndez, Principal Ethics&Investigations, Americas, el 29 de marzo de 2022, la existencia un procedimiento de investigación, con etapas definidas. Así, se tomó declaración a la víctima, al actor, testigos, se informó al actor del plazo y posibilidad de aportar antecedentes, se rindieron y analizaron pruebas, se concluyó el análisis y se informó de los resultados de la investigación.”*



Además, la juez sostiene *“el empleador solo cumplió con las obligaciones de prevención, denuncia, protección y represión frente a denuncias de acoso sexual realizado por sus dependientes dentro del ámbito espacial que aquel organiza y dirige. Lo anterior, supone que la investigación del acoso sexual pudo ser eventualmente restrictiva de algunos derechos, en particular, confidencialidad, plazos de información y comunicación, pero en ningún caso lesivo de derechos fundamentales del actor a la honra y la integridad, considerando su justificación en la investigación de acoso laboral.”*

Concluye su razonamiento aseverando que *“el denunciante no ha logrado demostrar sospecha alguna referida a que su desvinculación de la compañía denunciada derivó de un motivo, causa o razón destinada precisamente a vulnerar su derecho a integridad física, síquica y a la honra. De conformidad a lo expuesto precedentemente, cabe concluir que no se configuran los presupuestos que permitan tener por establecido, a nivel de indicios, alguna conducta que constituya la vulneración pretendida.”*

**Décimo tercero:** Que como se observa, la propia sentenciadora establece de manera clara que *“Se ha acreditado que existió un episodio, un acercamiento al parecer sexual y por cierto, indeseado, desplegando el actor, al parecer, un comportamiento lascivo”,* agregando que *“con la prueba rendida, solo se acreditó el acercamiento del actor a la denunciante, tocándole la pierna, la incomodidad de ella con la conducta y la intervención del señor Olave”.* Asimismo, se suma a los hechos afincados aquel que se consignó en la letra c) del considerando undécimo que precede.

**Décimo cuarto:** Que la adecuación de los hechos a una hipótesis legal puede llevarse a cabo merced a un ejercicio de subsunción, que implica –esencialmente- confrontar el suceso con la previsión legal respectiva, para verificar si se produce la necesaria



identidad. Esto supone que la norma legal ha empleado un método sustancialmente descriptivo. Sin embargo, es cada vez más frecuente el uso de “conceptos jurídicos indeterminados”, fórmulas abiertas o cláusulas más flexibles.

**Décimo quinto:** Lo que se viene señalando es precisamente atinente a ciertas causales de terminación del artículo 160 del Código del Trabajo, vale decir, aquellas que responden al denominador común de la exigencia de “gravedad” de la conducta descrita. La “gravedad, no es sensorial y, por lo mismo, no es susceptible de medir o de cuantificar. Antes bien, es una cualidad que admite grados y, como tal, exige la formulación de un juicio de valor, en función de lo que el medio o grupo social registre a ese respecto. Por lo mismo, acaba remitiendo al intérprete a acuerdos valorativos vigentes, conectados con la naturaleza del contrato. En razón de ello, para juzgar la “gravedad” cabe entender a la entidad misma del hecho, a la manera en que los sucesos se relacionan con las funciones desarrolladas por el trabajador, el contexto en que se verifica la conducta y las circunstancias que la rodean, entre otras consideraciones.

**Décimo sexto:** Desde esa óptica, la sentenciadora consideró dos aspectos para acoger la demanda de despido injustificado. Por un lado, *“el acercamiento del actor a la denunciante, tocándole la pierna, la incomodidad de ella con la conducta y la intervención del señor Olave”* y por el otro, que el hecho denunciado no ocurre en un espacio laboral, en atención a que *“los asistentes se concertaron voluntariamente para realizar una celebración, siendo solo parte de un equipo de trabajo, en un lugar convocado por aquellos, sin ningún tipo de interferencia ni requerimientos de su empleador para organizar y dirigir a sus dependientes.”*



Luego, antes aquellos presupuestos fácticos, corresponde evaluar si los mismos tienen en sí la gravedad que desestimó la sentenciadora de la instancia, con la finalidad de modificar la calificación jurídica de éstos haciendo procedente la causal de despido que aplicó la empresa demandada.

De esta manera el marco jurídico que inspira a la demandada ha quedado establecido en la sentencia en los considerandos cuarto, quinto, sexto y séptimo, para lo cual se transcriben cada uno de los documentos conocidos por los trabajadores de la demandada, entre los cuales se observa la cláusula sexta del contrato de trabajo del demandante, que permite hacer aplicable al marco regulatorio de las obligaciones del trabajador “El reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad” (artículo 24) “Manual de Beneficios de BHP Chile INC”, como también el “Código de Conducta de Negocios de BHP Billitonen”, en su artículo 26, número 4 que refiere expresamente que se prohíbe a los trabajadores de la empresa “44. *Efectuar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de acoso sexual, no consentidos por quien los recibe*”, contemplando un procedimiento en caso de denuncia por acoso sexual.

En consecuencia, de los hechos afincados en el proceso y que dan cuenta del acercamiento del actor a la denunciante para tocarle la pierna, lo que motivó que aquella acción produjera una evidente incomodidad en la trabajadora, tanto que fue necesaria la intervención de un tercero para hacer cesar dicha conducta, cambiando a la misma del lugar en el que se encontraba, para sí impedir que esas conductas pudieran repetirse. Ergo, sólo cabe concluir que la conducta desplegada por el actor constituye un acto de acoso sexual, esto es, una agresión de un compañero de trabajo a otro -la denunciante- quien se ha visto afectada y menoscaba en su



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

Código: NZWKXQVZQPZ

dignidad por este acercamiento indebido, indeseado y evidentemente no consentido.

Ahora bien, la juez de la instancia sostiene que esta acción debe ocurrir en un espacio laboral, argumento que es errado si se aplica de manera absoluta, entendiendo que tales hechos deben acaecer exclusivamente en dependencias de la empresa, desde que la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento laboral y de índole sexual, debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo, como ocurre en este caso, de forma que y, como se observa en el caso de autos, la reunión social se enmarca dentro de un encuentro recreacional de compañeros de trabajo, con motivo de las fiestas de fin de año, en una actividad del “amigo secreto”, a la cual fue invitada la denunciante –según se deriva de la investigación interna que realiza la empresa- con motivo de ser parte de ese equipo de trabajo, lo que impide sostener que se desarrolla 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 ha de ser objeto de protección, según lo dispuesto el artículo 184 del Código del Trabajo.

Por ello, la circunstancia que en la referida actividad de “amigo secreto” existió consumo de alcohol, no puede justificar o aminorar la conducta desplegada por el actor, por cuanto esta acción –el acercamiento más allá de lo que resulta apropiado entre personas que se vinculan exclusivamente en el ámbito laboral- a lo que se suma la acción desplegada por el actor, transgrediendo la esfera de la intimidad de la trabajadora al tocarle la pierna, la que demostró incomodidad ante esta acción, lo que además fue tan evidente, que debió intervenir un tercero para evitar que tal transgresión continuara,



no puede entenderse que está fuera del control del derecho del trabajo.

La sola acción realiza por el actor en contra de la denunciante, claramente provoca una amenaza a su situación laboral, ya que vulnera el marco de protección que otorga la demandada a todas y todos sus trabajadores a través de la reglamentación antes singularizada y que emana directamente de la normativa laboral.

De ahí la relevancia del hecho de que ha sido víctima la denunciante por parte del actor, que trae consigo el quiebre en la relación de confianza que debe existir entre trabajadores y su empresa y que se construye sobre la base del respeto por parte de toda la comunidad laboral de las normas legales y de índole interna que confieren protección a la dignidad de las personas y que erradican y sancionan los actos de acoso sexual. Desde esa perspectiva, enjuiciada en sí misma y, particularmente, por el contexto en que ésta se verificara, la conducta del trabajador demandante aparece dotada de la entidad o gravedad necesaria y suficiente para justificar que se haya puesto término a su contrato de trabajo.

**Décimo séptimo:** En consecuencia, se comete un error en la sentencia impugnada al calificar jurídica los hechos probados, restando 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 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por “algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: b) conductas de acoso sexual. En consecuencia, se incurre en el motivo de invalidación que estatuye el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.



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

Código: NZWKXQVZQPZ

**Décimo octavo:** Que, atendido a su declarado carácter de subsidiario, no corresponde a emitir pronunciamiento sobre la otra causal de nulidad.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478 letras C) y E), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **acoge el recurso de nulidad, sin costas** el recurso de nulidad deducido por la demandada, en contra de la sentencia de veintisiete de julio de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT T-1032-2022, la que, en consecuencia, es nula, dictándose a continuación y sin nueva vista de la causa, la sentencia de reemplazo que sigue.

**Regístrese y comuníquese.**

Redactor ministro (s) señor Sergio Guillermo Córdova Alarcón.

No firma la ministra señora Leyton, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse ausente.

**N° Laboral-Cobranza-2745-2023.**



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

Código: NZWKXQVZQPZ

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Maria Paula Merino V. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. Santiago, once de noviembre de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a once de noviembre de dos mil veinticuatro, 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: NZWKXQVZQPZ