



SENTENCIA ROL 1397-2024: CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO ESTABLECE QUE UNA JEFATURA AUTORITARIA EN CONTEXTO DE ESTRÉS LABORAL NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Con fecha 10 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciada, señalando que el contexto de crisis sanitaria de Covid 19 generó una situación de estrés en el personal de la salud, situación que permite desestimar que las conductas de la jefatura califiquen como acoso laboral.

Con fecha 10 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones de Santiago resolvió acoger el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciada, contra la sentencia de tres de abril de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, mediante la cual se rechazó la excepción de caducidad, y se acogió la denuncia de tutela por derechos fundamentales e indemnización por daño moral, con costas.

La parte denunciada funda su recurso en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Luego de un resumen de los antecedentes del proceso, alega que la sentencia ha incurrido en una serie de errores en la valoración de la prueba, consistentes en valorar solamente de forma parcial el informe de investigación de las denuncias por abuso laboral, y desestimar que en sus conclusiones indicaba que los hechos eran constitutivos de comportamientos inadecuados, pero no de maltrato y/o acoso laboral.

Al respecto, el informe señalaba que no existen testimonios sobre el maltrato denunciado, más solamente constata un clima laboral complejo, desarrollado en el contexto de la pandemia. Añade que la denunciante desempeña sus labores en un centro de salud que recibe una gran cantidad de pacientes, por lo que el ejercicio de una jefatura exigente o severa no implica necesariamente una situación de abuso, y que el cambio de labores denunciado por la presunta afectada obedeció a una indicación de la Asociación Chilena de Seguridad, situación que fue demostrada por el recurrente. Por consiguiente, no procedió que la sentencia de primera instancia constituyera esta circunstancia como indicio de vulneración.

Así, resalta que en sede judicial, los hechos deben ser valorados bajo las normas de la sana crítica. En el caso de marras, indica que la juez de instancia analiza las probanzas rendidas, poniendo énfasis en el informe de investigación disciplinaria que se siguió en contra de la Sra. Meta, destacando que los hechos probados en el proceso no distan diametralmente de los contenidos en el informe de la fiscal instructora donde se indica que la sumariada ha ejercido tratos inadecuados, comentarios verbales que no se condicen con un ambiente laboral respetuoso, pero la diferencia está en que la fiscal no lo considera acoso laboral, sugiriendo medidas de capacitación.

En la línea argumentativa del fallo, también se refiere a las declaraciones de los testigos presentados que calificaron a la Sra. Meta como "autoritaria", "jefatura dura", "habla fuerte", agregando que "se le nota cuando está enojada". En este sentido el juzgador, además, concluyó que la actora fue cambiada de lugar de trabajo y que las explicaciones dadas por la demandada no fueron probadas.

Frente a esto, la Corte dictamina que, a pesar de lo consignado, la juez de base desatendió el fondo del asunto que se consigna en el informe y que se relaciona con un hecho público y notorio, esto es, el desgaste propio del personal de salud y la situación de estrés generalizado que debieron enfrentar los profesionales de esa área al producirse una situación desconocida, como lo fue la pandemia por el Covid 19, que generó una evidente crisis en el sistema, en tanto todos los esfuerzos desplegados parecían insuficientes para hacer frente al virus y que requirió de un esfuerzo mayor de quienes debían cuidar de la salud y vida de la ciudadanía.

En este mismo sentido, los hechos que estableció la investigadora evidenciaron un clima laboral altamente saturado y tensionado por la contingencia sanitaria, en que las autoridades y jefaturas de los servicios debieron actuar con premura, viéndose sumamente exigidos por la demanda de atención, lo que implicó la adopción de



medidas de redistribución de ingresos, adaptación de elementos tecnológicos, adecuando de espacios, lo que conllevó naturalmente un esfuerzo por sobre lo normal de parte del personal de salud.

Por tanto, la Corte estima que en el caso específico, la multiplicidad y conexión entre los elementos de prueba aportados por ambas partes daban cuenta de una situación de estrés generalizada y de una conducta de parte de la jefatura que respondía específicamente el momento de crisis sanitaria ocurrida a nivel mundial, más no a una de hostigamiento en los términos que consigna el citado artículo 2º, por tanto, la sentencia de instancia contiene yerros que contrarían los parámetros de la lógica y las reglas de experiencia, pues el motivo de esa conducta responde a la situación coyuntural que afectó al país.

Así, la Corte de Apelaciones acogió el recurso de nulidad deducido por la parte denunciada, declarando nula la sentencia de instancia, ordenando dictarse la sentencia respectiva de reemplazo.

Scarlett Zavala Toledo
Abogada Corporativa
Lizama Abogados