

Santiago, quince de abril de dos mil veintiséis.

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que, con fecha 27 de septiembre de 2025, comparece Lorena Alejandra Espinoza Figueroa, técnico en enfermería de nivel superior e interpone acción constitucional de protección en contra de la Ilustre Municipalidad de Recoleta, fundada en la determinación de la Dirección de Salud de modificar el lugar de prestación de sus funciones, destinándola a una dependencia distinta, con el resultado de producir, según sostiene, un menoscabo de sus condiciones remuneracionales y no remuneracionales, decisión que afirma fue adoptada invocando la necesidad de cumplir recomendaciones emitidas a propósito de la calificación de una enfermedad profesional que la afectó. Aduce que tal actuación vulnera las garantías de igualdad ante la ley, libertad de trabajo y su protección, y derecho de propiedad.

Expone que ingresó a prestar servicios para la recurrida el 25 de abril de 2020 en el Centro de Salud de Alta Resolutividad Dr. Juan Carlos Concha (en adelante, SAR), primero a honorarios, luego a contrata y finalmente en calidad de funcionaria de planta, manteniéndose vigente su vínculo funcional.

Refiere que en dicho recinto existen conflictos internos, sosteniendo que fue objeto de maniobras de hostigamiento, obstaculización de funciones y denuncias infundadas que terminaron por afectar gravemente su integridad psíquica.

Señala que el 9 de junio de 2025 se formuló en su contra una denuncia por acoso laboral por diversos funcionarios del SAR, quienes le imputaron malos tratos, cuestionamientos al trabajo del equipo, generación de conflictos, dificultades para trabajar en conjunto, falencias técnicas y otras conductas que habrían perturbado el ambiente laboral, solicitando incluso como medida de resguardo el cambio de unidad.

Indica que, a raíz de ello, se recomendó la apertura de un procedimiento disciplinario y el Alcalde dispuso la instrucción de un sumario administrativo por Decreto Exento N° 1376, en cuyo contexto fue oída por el fiscal instructor y sometida a una medida preventiva de traslado, debiendo desempeñarse temporalmente en otro establecimiento.



Expone que, a raíz del procedimiento disciplinario y del contexto laboral que venía soportando, sufrió un deterioro de su salud psíquica, por lo que el 29 de julio de 2025 denunció una enfermedad profesional ante la Mutual de Seguridad, organismo que le otorgó reposo y finalmente calificó su patología como de origen laboral, asociándola a condiciones organizacionales estresantes de su cargo.

Añade que el sumario administrativo terminó con una vista fiscal que descartó acoso laboral de su parte, atribuyó el conflicto a tensiones internas mal gestionadas en el SAR y propuso su sobreseimiento, recomendación que fue acogida por el Alcalde, ordenándose además el archivo de los antecedentes y comunicándose luego el alzamiento de la medida preventiva de traslado.

Refiere que con fecha 26 de agosto de 2025, mientras se encontraba con reposo médico, en una reunión con el Director de Salud de la Municipalidad se le comunicó su destinación al CESFAM Recoleta, con cambio a una jornada fija y sin sistema de turnos, decisión frente a la cual manifestó su desacuerdo por los perjuicios económicos, dificultad en la atención de salud de su hija menor, y porque resultaba, además, injusta atendido que el procedimiento disciplinario había concluido con su sobreseimiento. Agrega que, al término del reposo, pese a haber recibido inicialmente turnos del SAR, luego se le informó, por correo electrónico, que desde el 1 de septiembre de 2025 debía desempeñarse en dicho CESFAM, en el marco de lo requerido por la Mutual.

Afirma que protestó nuevamente de esa decisión el 29 de agosto de 2025, precisando que el organismo administrador no había recomendado únicamente el cambio de puesto de trabajo, sino también, de manera alternativa, su readecuación.

Sostiene que el traslado le significó pérdida del sistema de turnos rotativos, menor remuneración, imposibilidad de realizar turnos extra y de percibir el bono por trabajo difícil, pérdida de flexibilidad horaria y dificultades concretas para acompañar a su hija a controles y tratamientos médicos.

De este modo, considera que la medida constituye, en los hechos, una represalia encubierta, adoptada luego de haber denunciado su enfermedad profesional y pese a haberse descartado en el sumario la existencia de acoso laboral de su parte.



En el plano jurídico, sostiene que la decisión impugnada es un acto administrativo regido por el artículo 70 de la Ley N° 18.883, cuya facultad corresponde privativamente al Alcalde, mediante decreto alcaldicio, sin embargo, en el caso de marras, la medida fue adoptada por funcionarios incompetentes de la Dirección de Salud y del SAR, mediante una simple instrucción comunicada por correo electrónico, sin acto formal emanado del jefe del servicio, sin notificación en los términos del artículo 45 de la Ley N° 19.880 y sin motivación suficiente conforme al artículo 11 del mismo cuerpo legal. Tampoco se explicitaron los riesgos concretos que justificaban el traslado, ni la proporcionalidad de la medida, ni la razón por la cual no se acudió a alternativas menos gravosas, como la readecuación del puesto de trabajo.

Añade que el acto sería arbitrario, por cuanto la recurrida optó por la medida más gravosa para la actora, en vez de abordar y corregir el conflicto interno del SAR, alterando sus condiciones de trabajo e ingresos pese a haber sido sobreseída y a haberse atribuido el problema a deficiencias de gestión interna.

En cuanto a las garantías constitucionales, sostiene que se vulneran la igualdad ante la ley, la libertad de trabajo y su protección, y el derecho de propiedad, pues mientras los denunciados conservaron inalteradas sus condiciones laborales, ella resultó perjudicada en el ejercicio y condiciones de su cargo sin justificación suficiente.

Sobre esa base, pide que se acoja íntegramente la acción, se declare arbitraria e ilegal la decisión de trasladarla al CESFAM Recoleta y se ordene su reincorporación al SAR Dr. Juan Carlos Concha con idénticas condiciones laborales a las que tenía al 29 de agosto de 2025, con costas.

SEGUNDO: Que, comparece Javier Ortiz Plaza, abogado, en representación de la Ilustre Municipalidad de Recoleta, evacuando informe en estos autos de protección, pidiendo su rechazo.

Inicia su presentación efectuando una síntesis de los antecedentes expuestos por la propia recurrente, señalando que ella se desempeña como técnico en enfermería de nivel superior desde el 25 de abril de 2020 en el Centro de Salud de Alta Resolutividad Dr. Juan Carlos Concha, dependiente del Departamento de Salud Municipal.



Agrega que, conforme al relato de la actora, ella misma presentó una denuncia individual de enfermedad profesional ante la Mutual de Seguridad el 29 de julio de 2025, a resultas de lo cual dicho organismo emitió medidas correctivas, y que fue precisamente en ese contexto que la Dirección de Salud municipal resolvió trasladarla de centro asistencial, atendida la imposibilidad material de adecuar su puesto de trabajo en el SAR para evitar el contacto con los demás involucrados, disponiendo su destinación al CESFAM Recoleta.

La Municipalidad refuta los fundamentos señalados en el recurso, sosteniendo que su actuación se ajusta plenamente a derecho y no configura afectación de garantías constitucionales.

Defiende en primer lugar la legalidad del acto, señalando que el traslado constituye una destinación procedente, amparada en el artículo 70 de la Ley N° 18.883, que faculta al Alcalde para disponer que los funcionarios presten servicios, en funciones de la misma jerarquía, en distintos recintos de la municipalidad.

Añade que la destinación no importa una modificación del cargo, sino solo del lugar de prestación de servicios, manteniéndose la jerarquía, funciones y remuneración base en los términos del artículo 23 de la Ley N°19.378, distinguiendo entre ésta y aquellas asignaciones ligadas a condiciones específicas del establecimiento o del desempeño, conforme lo ha expresado la Contraloría General de la República en Dictamen que acompaña.

Agrega que, en la especie, la destinación se apoya en criterios objetivos plenamente justificados, consistentes en resguardar el buen servicio, proteger la salud e integridad de la funcionaria y dar cumplimiento a las medidas correctivas impartidas por la Mutual de Seguridad.

Añade que la medida se ajustó además a la Ley N° 21.643 -Ley Karin-, que agregó el artículo 211-B al Código del Trabajo, que impone al empleador el deber de adoptar medidas inmediatas de resguardo frente a denuncias de acoso laboral, como la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada y la atención psicológica, sosteniendo que aquello se cumplió mediante el traslado de la actora al CESFAM Recoleta.

Explica que, en el ámbito municipal, el artículo 133 de la Ley N° 18.883, también modificado por la Ley Karin y la jurisprudencia administrativa



de Contraloría imponían a la recurrida el deber de adoptar de inmediato medidas de resguardo frente a la denuncia, entre ellas la separación física de los involucrados, por lo que el traslado no solo era procedente, sino obligatorio

Niega la vulneración de garantías constitucionales denunciada, señalando, en primer término, que en relación a la igualdad ante la ley, que el traslado obedeció a una justificación objetiva y razonable, fundada en la protección de la salud de la funcionaria, en el cumplimiento de deberes legales y en recomendaciones técnicas, por lo que no constituiría discriminación arbitraria sino un trato diferenciado legítimo.

En lo concerniente a la libertad de trabajo y su protección, sostiene que esta no se produce, desde que la actora se encuentra sujeta a un régimen estatutario y la destinación constituye una modalidad legal y ordinaria de desempeño de la función pública, conforme a las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de eso, se hace cargo de la noción de ius variandi y el concepto de menoscabo, citando jurisprudencia de la Corte Suprema y de la Dirección del Trabajo para señalar que, en términos generales, el empleador puede alterar ciertas modalidades de la prestación mientras ello no importe una disminución del nivel socioeconómico del trabajador, mayores gastos, mayor subordinación, condiciones ambientales adversas o disminución de ingresos; pero que, en materia de acoso laboral, la Ley Karin estableció una excepción legal expresa a ese límite general, puesto que el artículo 211-B bis autoriza precisamente la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada y la atención psicológica.

De este modo, cuando el cambio de condiciones de trabajo tiene por objeto proteger al trabajador de una situación de acoso o daño psicosocial, se configura una excepción legalmente autorizada al límite del menoscabo, pues de otro modo sería imposible adoptar medidas eficaces de resguardo.

Añade que la razón de esta excepción es evidente: proteger bienes jurídicos superiores, como la vida y la integridad física y psíquica de la persona afectada.

En cuanto al derecho de propiedad invocado por la recurrente, la Municipalidad construye su defensa sobre la distinción entre remuneración esencial y beneficios contingentes. Si bien, reconoce que las remuneraciones



se encuentran protegidas constitucionalmente, debe distinguirse entre la remuneración esencial del cargo y aquellos beneficios contingentes ligados a condiciones específicas de desempeño.

Afirma que los bonos por cuarto turno y la posibilidad de realizar horas extraordinarias pertenecen a esta última categoría, pues dependen del funcionamiento del establecimiento en que se sirve, sin que integren de modo permanente el contenido del cargo.

Sobre esa base, alega que no se ha afectado la remuneración esencial de la actora, sino solo beneficios accesorios propios del SAR, y que, en todo caso, cualquier perjuicio económico se justificaría por la necesidad de resguardar su salud mental mediante una medida que estima idónea, necesaria y proporcional.

Luego, releva que el sobreseimiento en el sumario no invalida ni vuelve improcedentes las medidas de resguardo adoptadas, por cuanto éstas no tendrían carácter sancionatorio, sino protector, y podrían mantenerse por razones independientes, como la salud psíquica de la actora, la prevención de nuevos conflictos, las recomendaciones de la Mutual y el buen funcionamiento del servicio.

Finalmente, niega que el traslado constituya una represalia, sosteniendo que se trató de una medida de resguardo adoptada para proteger a la recurrente y no de un acto punitivo, destacando que ella mantuvo su cargo, jerarquía, remuneración esencial y estabilidad funcionaria.

Sobre la base de todas las consideraciones fácticas y jurídicas desarrolladas, solicita a esta Corte rechazar en todas sus partes el recurso de protección deducido, con expresa condena en costas, por estimar que la Municipalidad se ha visto injustamente obligada a litigar.

TERCERO: Que, el recurso de protección de garantías constitucionales, consagrado en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, constituye una acción cautelar o de emergencia, destinada a amparar el legítimo ejercicio de las garantías y derechos preexistentes, que en esa misma disposición se enuncian, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio.

Luego, es requisito indispensable de la acción de protección la existencia, por un lado, de un acto u omisión ilegal -esto es, contrario a la ley-



o arbitrario -producto del mero capricho o voluntad de quien incurre en el- y que provoque algunas de las situaciones que se han indicado.

CUARTO: Que el recurso de protección establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República constituye una acción cautelar de naturaleza urgente destinada a amparar el legítimo ejercicio de los derechos y garantías preexistentes que en dicha norma se enumeran, cuando éstos son privados, perturbados o amenazados por actos u omisiones arbitrarios o ilegales.

QUINTO: Que, conforme a lo expuesto por las partes, no resulta controvertido que la recurrente se desempeñaba como técnico en enfermería de nivel superior en el Centro de Salud de Alta Resolutividad Dr. Juan Carlos Concha, dependiente de la Municipalidad de Recoleta, y que, en el contexto de un conflicto laboral que dio lugar a la instrucción de un sumario administrativo por denuncia de acoso laboral -procedimiento que concluyó con su sobreseimiento- la autoridad edilicia dispuso su traslado al CESFAM Recoleta, con la consecuente modificación de su sistema de turnos y de las condiciones en que prestaba servicios.

SEXTO: Que la recurrida ha fundado la legalidad de dicha medida en las facultades de destinación previstas en el artículo 70 de la Ley N° 18.883, así como en el cumplimiento de las medidas de resguardo previstas en la denominada Ley N° 21.643 y en las recomendaciones emanadas de la Mutual de Seguridad, alegando que el traslado constituiría una medida de protección y no una sanción.

Sin embargo, la controversia no radica en la existencia abstracta de la facultad de destinación ni en la procedencia general de adoptar medidas de resguardo en contextos de denuncias por acoso laboral, sino en determinar si, en el caso concreto, la decisión adoptada por la autoridad recurrida se ajusta a parámetros de racionalidad, proporcionalidad y congruencia con los fines que dichas normas persiguen, o si, por el contrario, reviste el carácter de arbitraria.

SÉPTIMO: Que, en este sentido, cabe tener presente que la arbitrariedad, según reiterada jurisprudencia, dice relación con la ausencia de fundamentación razonable, esto es, con decisiones adoptadas por mero capricho o sin una adecuada ponderación de los antecedentes del caso,



especialmente cuando ellas importan un sacrificio relevante de derechos o intereses legítimos de una persona.

OCTAVO: Que, en la especie, si bien la recurrida invoca como fundamento de su actuar la necesidad de resguardar la integridad psíquica de la funcionaria y de dar cumplimiento a las recomendaciones de los organismos competentes en materia de seguridad laboral, lo cierto es que de los antecedentes acompañados aparece que la medida de traslado dispuesta no solo fue adoptada como la alternativa más expedita desde el punto de vista administrativo, sino que, además, implicó para la recurrente un detrimento efectivo en sus condiciones laborales y remuneracionales.

En efecto, no ha sido desvirtuado que el cambio de establecimiento supuso la imposibilidad de continuar desempeñándose en régimen de cuarto turno, con la consiguiente pérdida de asignaciones y beneficios económicos asociados a dicha modalidad de trabajo, lo que constituye un menoscabo patrimonial cierto, actual y verificable, que incide en el contenido del derecho de propiedad que la recurrente tiene sobre sus remuneraciones.

A este mismo respecto, no resulta atendible la alegación de la recurrida en orden a calificar tales emolumentos como meros beneficios contingentes desprovistos de tutela constitucional, desde que, aun cuando su percepción dependa de determinadas condiciones de desempeño, lo cierto es que ellos formaban parte regular y permanente del ingreso de la funcionaria en el contexto específico de su destinación original, de modo que su supresión, derivada de una decisión unilateral de la autoridad, constituye una afectación susceptible de protección por esta vía cautelar.

NOVENO: Que, por otra parte, si bien las normas invocadas por la recurrida -en particular aquellas introducidas por la Ley N° 21.643- imponen al empleador el deber de adoptar medidas de resguardo frente a denuncias de acoso laboral, dichas medidas deben ser idóneas, necesarias y proporcionales al fin perseguido, no pudiendo traducirse en cargas desmedidas o innecesarias para la persona que precisamente se pretende proteger, ni menos aún en perjuicios que excedan lo estrictamente indispensable para la consecución de dicho objetivo.

En este contexto, resulta especialmente relevante considerar que el sumario administrativo instruido a propósito de los hechos denunciados concluyó con el sobreseimiento de la recurrente, circunstancia que, si bien no



invalida per se la adopción de medidas de resguardo durante su tramitación, sí incide de manera decisiva en la evaluación de su mantención en el tiempo, particularmente cuando ellas generan efectos gravosos para la funcionaria.

En efecto, una vez afinado el procedimiento disciplinario sin establecimiento de responsabilidad alguna, la persistencia de una medida como el traslado -que altera sustancialmente las condiciones de trabajo de la afectada y le ocasiona un perjuicio económico- requiere de una justificación reforzada, la que en la especie no aparece suficientemente explicitada ni respaldada en antecedentes objetivos que den cuenta de la imposibilidad de adoptar alternativas menos lesivas.

DÉCIMO: Que, en este sentido, de los propios antecedentes invocados por la recurrida se desprende que las medidas recomendadas por los organismos técnicos incluían diversas opciones, tales como la redistribución de la jornada o la separación de espacios físicos, sin que se advierta que se haya efectuado un análisis concreto y fundado de tales alternativas en el establecimiento de origen, optándose en cambio por la solución más simple de implementar -el traslado de la funcionaria- pero también la más gravosa para ésta.

UNDÉCIMO: Que tal proceder importa, en los hechos, trasladar a la trabajadora absuelta las consecuencias negativas derivadas del conflicto laboral existente, haciéndola soportar una carga que no se condice ni con su situación jurídica -al haber sido sobreseída- ni con el carácter protector de las medidas previstas en la normativa invocada, desnaturalizando con ello el sentido y finalidad de las mismas.

DUODÉCIMO: Que, en consecuencia, la decisión de la recurrida aparece desprovista de la debida razonabilidad, al no haber ponderado adecuadamente el impacto de la medida en la situación de la recurrente ni explorado alternativas menos perjudiciales, configurándose así una actuación arbitraria que ha importado la vulneración de su derecho a la igualdad ante la ley, al imponerle un gravamen injustificado, y de su derecho de propiedad respecto de las remuneraciones que legítimamente percibía en su anterior destinación.

DÉCIMO TERCERO: Que, por consiguiente, la acción intentada será acogida, disponiéndose como medida necesaria para restablecer el imperio del derecho las que se dirán.



Finalmente, no se condenará en costas a la recurrida, por estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones, y atendido además lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y en el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y fallo del recurso de protección, **se acoge**, sin costas, el recurso de protección interpuesto en favor de la recurrente, en contra de la Ilustre Municipalidad de Recoleta; y, en consecuencia, se deja sin efecto la medida de traslado dispuesta respecto de la recurrente al CESFAM Recoleta; debiendo la recurrida reincorporar a la actora al Centro de Salud de Alta Resolutividad Dr. Juan Carlos Concha, en condiciones equivalentes a aquellas en que se desempeñaba con anterioridad al acto impugnado, debiendo adoptar todas las medidas administrativas necesarias para dar íntegro y oportuno cumplimiento a lo ordenado.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

Redacción del abogado integrante señor Rafael M. Plaza Reveco.

Protección N° 21.280-2025.-

No firma el abogado integrante señor Plaza, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo, por ausencia.





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

Código: BTYTCCVJXKP

Pronunciado por la Sexta Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Carolina S. Brengi Z., Paula Rodríguez F. Santiago, quince de abril de dos mil veintiseis.

En Santiago, a quince de abril de dos mil veintiseis, 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: BTYTCCVJXKP