

San Miguel, veintidós de abril de dos mil veinticinco.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que comparece [REDACTED] técnico en odontología, domiciliada en [REDACTED] Región Metropolitana, para interponer recurso de protección en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, representada por su Secretario Ejecutivo, Marcelo Matías Varas Santibáñez, ambos domiciliados en Avenida Santa Rosa 2606, comuna de San Joaquín, Región Metropolitana, por el acto arbitrario e ilegal consistente en la dictación de la Resolución Exenta N°330 de 13 de noviembre de 2024, que le impuso la medida disciplinaria de destitución, acto que estima vulnera las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N°2, 3 y 24 de la Constitución Política de la República.

Relata haber prestado servicios para la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín entre el 01 de marzo de 2019 y el 19 de noviembre de 2024, como técnico odontológico de nivel superior en el CESFAM Santa Teresa de los Andes, dependiente de la recurrida. Añade que a contar del 13 de septiembre de 2022, su contrato fue indefinido, según consta en la Resolución N°48 del Secretario General de la Corporación y su respectivo anexo.

Indica que el motivo de su desvinculación fue una **resolución de destitución derivada de un sumario administrativo** que la calificó como autora de una conducta constitutiva de acoso laboral, con base en dos hechos ocurridos el 23 de julio de 2024: una discusión en persona y el envío de un mensaje de WhatsApp con expresiones ofensivas hacia una colega, en reacción a un comentario que esta última hizo hacia su hijo.

Explica que el citado 23 de julio de 2024, cerca de las 17:30 horas, su hijo concurrió al Servicio de Atención Primaria de Urgencia del CESFAM Santa Teresa de los Andes -donde ella trabajaba- por una dolencia médica, siendo atendido por la funcionaria [REDACTED] quien luego de controlar sus signos vitales y pesarlo, le llamó "gordo", causándole tristeza. Añade que por tal hecho, cerca de las 18:50 horas increpó duramente a la citada funcionaria y posteriormente -19:03 horas- le envió un Whatsapp reiterando sus comentarios aludiendo a su aspecto



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

Código: MXFHXYZYKZB

físico, reprochándole su falta de profesionalismo y los efectos causados en su hijo a raíz de lo dicho.

Indica que por tales hechos, la Secretaría Ejecutiva de la recurrida dispuso mediante Resolución Exenta N°233 de 8 de agosto de 2024, la apertura de un sumario administrativo en su contra a fin de determinar posibles conductas de acoso laboral, en el cual con fecha 9 de noviembre de 2024, la fiscal le formuló cargos por los siguientes hechos: *“Con fecha 23.07.2024, a las 18:49 hrs. aprox, en las dependencias del SAPU del CESFAM Santa Teresa de los Andes, doña [REDACTED] señala que su compañera de trabajo, doña [REDACTED] le expresa personalmente “que te crees tú, yo sé como mamá como se siente mi hijo ..., yo nunca te he dicho algo a ti, que eres guatona, que eres negra” Y posteriormente, a las 19:03 hrs, mediante la aplicación de whatsapp, profiere a dicha funcionaria las siguientes expresiones: “Tu y tus “bromas” tontas. Como se te ocurre decirle eso a un paciente, porque mi hijo fue de paciente. Por lo demás mírate en el espejo porque nunca te he dicho que pareces aceituna (Eres guatona y negra) Desubicada y poco profesional” (sic); hechos que fueron calificados como acoso laboral.*

Expone que tales hechos y calificación fueron confirmados mediante la Resolución Exenta N°330 dictada por el Secretario Ejecutivo de la Corporación recurrida, de 13 de noviembre de 2024, que concluyó: 1) Los hechos objeto de la formulación de cargos son constitutivos de acoso laboral. 2) La citada conducta fue cometida por la recurrente en forma reiterada, por dos acciones ocurridas el 23 de julio de 2024. 3) Tal conducta vulneró el literal m) del artículo 82 de la Ley 18.883 que establece la prohibición funcionaria de realizar todo acto constitutivo de acoso laboral en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo. 4) Los hechos que se estimaron comprobados en el sumario hacen especialmente procedente la sanción de destitución, conforme al artículo 123 de la Ley 18.883. 5) Se impone a la recurrente la medida disciplinaria de destitución, por haberse acreditado su condición de autora de una conducta constitutiva de acoso laboral, “en grado de consumado y reiterado”, siendo notificada de ella el 19 de noviembre de 2024, misma fecha que fue desvinculada de la recurrida.



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

Código: MXFHUZYKZB

Añade que el 26 de noviembre de 2024, presentó recurso administrativo de reposición en contra de la **Resolución Exenta N°330, la que fue rechazada en todas sus partes mediante Resolución Exenta N°377**, de 3 de diciembre de 2024, ratificándose así la legalidad y firmeza de la sanción impuesta mediante la resolución original. Además, se declaró expresamente el **agotamiento de la vía administrativa**, quedando habilitada la vía jurisdiccional para impugnar el acto ante los tribunales competentes.

Argumenta que la resolución recurrida es arbitraria e ilegal, puesto que debió tener en cuenta al momento de aplicar la sanción de destitución contemplada en el artículo 123 de la Ley 18.883, el criterio rector establecido en el inciso segundo del artículo 120 del mismo cuerpo legal, esto es, “la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes”, ya que esta última norma no distingue.

En tal sentido, alega que ambos actos considerados como constitutivos de acoso laboral, estuvieron separados por apenas 13 minutos, por lo que entiende, que se trata de la infracción de un deber funcionario de respeto mutuo, mas no constituye acoso laboral, pues no existe en ellos reiteración suficiente ni configuración del tipo de conducta exigido por el artículo 2° del Código del Trabajo para hablar de acoso laboral. Sostiene que el procedimiento administrativo incurrió en un **grave error de calificación**, al considerar los hechos como constitutivos de acoso, y que la medida de destitución fue **desproporcionada, lo que importa una arbitrariedad. Acotando que dicha desproporción constituye asimismo una infracción del criterio de aplicación de las sanciones administrativas que establece el inciso 2° del artículo 120 de la Ley 18.883, incurriéndose en una manifiesta ilegalidad.**

Afirma que la resolución recurrida vulnera el **principio de igualdad ante la ley** consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución, ya que la actuación de la autoridad fue arbitraria al aplicar una sanción desproporcionada, desconociendo los elementos esenciales del derecho involucrado.

Asimismo, alega que la **Resolución Exenta N°330 vulneró su derecho de propiedad** -artículo 19 N°24 de la Carta Fundamental- al haberla privado de su



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

Código: MXFHUZYKZB

puesto de trabajo que ocupaba en el CESFAM Santa Teresa de los Andes, dependiente de la Corporación Municipal de San Joaquín, en virtud de una sanción que considera mal fundamentada y excesiva, pues las conductas establecidas en la resolución recurrida *“no satisfacen la definición del art. 2, literal b), del Código del Trabajo; y, en consecuencia, no constituyen una infracción de la prohibición funcionaria del art.82, literal m), de la ley 18.883. Esto implica, a su vez que no se ha cumplido ninguno de los supuestos establecidos en el artículo 123 del Estatuto de los Funcionarios Municipales para imponer la medida de destitución”*, por lo que la pérdida de su función *“implicó una agresión al derecho de propiedad”*.

Pide que se deje sin efecto la Resolución N°330 de 13 de noviembre de 2024 y se disponga su reintegro a las labores que desempeñaba antes de ser separada de sus funciones, y al pago de todas las remuneraciones que debió percibir durante todo el tiempo intermedio, gozando de las mismas condiciones que existían al tiempo de la separación, con expresa condena en costas.

Segundo: Que el apoderado de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín al informar el recurso, expone que la relación laboral con la actora se desarrolló mediante diversos contratos a plazo fijo, a contar del 1 de marzo de 2019, pasando el 15 de septiembre de 2022 a contratación indefinida.

Refiere que mediante la Resolución Exenta N°127 dictada por su representada, de 20 de julio de 2023 se aprobó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que contiene un Protocolo de Actuación en Casos de Maltrato, Acoso Sexual y Acoso Laboral, con carácter general y aplicable a todo el personal de la Corporación.

Señala que en el marco de dicho Reglamento, la funcionaria [REDACTED] Gómez denunció a la funcionaria [REDACTED] por eventuales conductas constitutivas de acoso laboral; iniciándose el procedimiento disciplinario que culminó con la dictación de la **Resolución Exenta N° 330**, de 13 de noviembre de 2024, que sancionó a la funcionaria Villa con la **destitución, por haberse acreditado en el proceso sancionatorio que los hechos denunciados eran constitutivos como acoso laboral**; sanción posteriormente ratificada mediante



Resolución Exenta N° 377, de 3 de diciembre de 2024, que rechazó el recurso de reposición interpuesto. Finalmente, el **1 de enero de 2025** se declaró vacante su cargo, al no haberse interpuesto nuevas impugnaciones, y habiéndose cumplido con el pago de remuneraciones hasta el 31 de diciembre de 2024.

Luego de citar la normativa sancionatoria aplicable, expone que se impuso la medida de **destitución** a la funcionaria [REDACTED] por la comisión de actos que, a juicio de la entidad, configuran **acoso laboral**, conforme al Reglamento Interno y la normativa vigente, especialmente en atención a los cambios introducidos por la **Ley N°21.643 (“Ley Karin”)**, **“normativa que eleva, de manera importante, los estándares de trato en el trabajo, y considera como acoso laboral un hecho, suprimiendo la exigencia de reiteración de hechos, como se exigía anteriormente.”**, permitiendo sancionar conductas incluso cuando se manifiestan una sola vez, siempre que causen menoscabo, maltrato, humillación o afecten la situación laboral de la persona involucrada; transcribiendo al efecto los hechos materia de cargos formulados en contra de la recurrente - ya descritos en el presente recurso-.

Sostiene que es el propio legislador que ha dispuesto expresamente que el acoso laboral sea sancionado con la medida disciplinaria de destitución, reproduciendo al efecto los artículos 123 y 82 letra m) de la Ley 18.883, artículo 2 del Código del Trabajo, normativa que se ve reflejada en el Reglamento Interno (Resolución Exenta 127 de 20 de julio de 2023), transcribiendo al efecto su artículo 77.

En cuanto a las garantías constitucionales denunciadas como infringidas, señala que respecto de la igualdad ante la ley, **“el recurso se limita a manifestar que el hecho de transgredir el principio de proporcionalidad afectaría dicha garantía constitucional, sin desarrollar mayormente esa idea”**, acotando que el **trato diferenciado** aplicado a otras funcionarias involucradas se justifica por la distinta **naturaleza de los hechos**, descartando cualquier vulneración a dicho principio.

Manifiesta que la garantía del artículo 19 N°3 de la Carta Fundamental, solo fue referida en el recurso sin que exista desarrollo al efecto; afirmando que **“los**



hechos del proceso fueron acreditados por una fiscal nombradas para tal efecto, con pleno respeto a los principios de igualdad y bilateralidad de la audiencia. La responsabilidad en sí fue hecha efectiva por el secretario ejecutivo de la Corporación Municipal, autoridad expresamente facultada para tal efecto, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de los Estatutos.”

Por lo expuesto, pide el rechazo del recurso, con costas.

Tercero: Que, por su parte la Contraloría General de la República informó respecto del registro de las Resoluciones Exentas N°330 y 377 emitidas por la Corporación de Desarrollo Municipal Social de San Joaquín, indicando que los actos administrativos relativos a personal de las corporaciones municipales no se encuentran sometidos a registro, citando algunos dictámenes al efecto.

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

Por consiguiente, constituye presupuesto indispensable de la acción cautelar de protección la existencia de un acto u omisión ilegal -contrario a la ley- o, arbitrario -producto del mero capricho de quienes incurren en él-, que provoque alguna de las situaciones que se han indicado y que afecte, además, una o más de las garantías constitucionales protegidas por el referido artículo 20 de la Carta Fundamental.

Quinto: Que, en suma, la controversia se centra en la calificación de los hechos denunciados y la proporcionalidad de la sanción, considerando los nuevos estándares legales, el contexto específico del incidente y la ausencia de antecedentes disciplinarios previos por parte de la funcionaria destituida.

Sexto: Que en primer lugar, es necesario tener presente que la recurrente desarrolló sus funciones en el CESFAM Santa Teresa de los Andes, dependiente de la recurrida Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, cuya regulación se encuentra en la Ley 19.378 que “Establece Estatuto de Atención



Primaria de Salud Municipal”, la que en su artículo 4° inciso primero señala: *“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales”*.

Establecido lo anterior, cabe señalar que analizados los antecedentes de la causa en el sistema informático es posible advertir que la resolución recurrida fue dictada por el órgano competente en el ámbito de sus atribuciones, después de haberse realizado un sumario administrativo en contra de la recurrente por conductas que se estimaron constitutivas de acoso laboral en contra de una compañera de trabajo; sumario que se llevó a efecto respetando el debido proceso, el derecho a defensa, cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 118 de la Ley 18.883, que en lo pertinente indica: *“Título V. “De la Responsabilidad Administrativa”. Artículo 118: El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias.*

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada, mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género..”

Por su parte, el artículo 82 de la citada ley, en lo pertinente, señala: *“El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.”*

Es del caso, que en el sumario administrativo, la Fiscal instructora, formuló cargos contra de la recurrente, confirmados por la recurrida, los que se calificaron como acoso laboral en los términos del artículo 82 letra m), cuya única sanción aplicable es la destitución, según lo establece expresamente el inciso segundo del artículo 123 de la Ley 18.883 que dispone: *“La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren*



gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos: c) Infringir lo dispuesto en las letras l) y m) del artículo 82”.

De igual modo, en cuanto a la alegación de la recurrente, respecto de la “desproporcionalidad de la sanción” atendida la entidad de los hechos, no es posible advertir que la recurrida haya incurrido en arbitrariedad al imponer la sanción de destitución, toda vez que dicha sanción se fundamenta en la prueba rendida en el sumario administrativo instruido a raíz de la denuncia efectuada por la compañera de trabajo de la recurrente, como se constata en la resolución recurrida, reiterando que dicho sumario se llevó a efecto respetando el debido proceso.

Necesario es consignar que la prohibición de realizar conductas que importen acoso laboral establecida en el artículo 183 de la Ley 18.883, también se encuentra recogida en el Reglamento Interno de la recurrida -de conocimiento de la actora- que en su artículo 72 señala lo que se entiende por acoso laboral, remitiéndose al artículo 2° del Código del Trabajo.

En cuanto a la vulneración de la garantía de igualdad ante la ley denunciada por la recurrente, fundada en que a sus colegas que fueron sancionadas en el mismo sumario se les consideró la atenuante de la cooperación eficaz, lo que no ocurrió en su caso, pese a que habría reconocido el envío de los mensajes escritos, cabe señalar que dichas colegas fueron sancionadas por no haber respetado el Protocolo de Atención de Urgencia, al haber priorizado la atención del hijo de la actora en detrimento de otros usuarios que esperaban desde antes ser atendidos; cargos muy distintos a los atribuidos a la recurrente, pues en su caso, por tratarse de conductas constitutivas de acoso laboral, expresamente la Ley 18.883 establece que no procede considerar dicha atenuante, según prescribe su artículo 120: *“Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias: d) Destitución”. “..Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes”.* *“Se considerará circunstancia atenuante la cooperación eficaz..”* *“La circunstancia atenuante prevista en este artículo no se aplicará en los siguientes casos: 1.*



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

Código: MXFHUZYKZB

Cuando solo resultare procedente la medida disciplinaria de destitución, de conformidad a lo establecido en el artículo 123.”, motivos por los cuales no se observa la infracción denunciada.

En cuanto a la infracción a la garantía contemplada en el artículo 19 N°3 inciso quinto de la Carta Fundamental, si bien fue mencionada en el recurso, no existe desarrollo a su respecto.

Por último, encontrándose la resolución recurrida debidamente expedida por la autoridad competente en el ámbito de sus facultades administrativas y fundada, acorde con la normativa aplicable al caso, solo cabe concluir que tampoco existe infracción a la garantía establecida en el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la República.

Séptimo: Que, sin perjuicio de lo anterior, menester es señalar que la presente acción constitucional no es la vía idónea para solicitar la revisión de medidas disciplinarias adoptadas en sumarios administrativos, pues el control que se ejerce por esta vía no está destinado a evaluar aspectos de mérito de las actuaciones realizadas por el órgano administrativo, desde que se trata de una acción cautelar de garantías constitucionales y no de revisión administrativa.

Octavo: Que, en consecuencia, esta Corte advierte que no existe ilegalidad ni arbitrariedad en el actuar de la recurrida, ni vulneración de los derechos de la recurrente, por lo que la presente acción constitucional no podrá prosperar.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo que dispone el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Corte Suprema sobre la materia, **se rechaza**, sin costas, el recurso de protección deducido por [REDACTED] en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad

N°5.677-2024 Protección

Pronunciada por la Quinta Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por los ministros Danilo Quezada Rojas, Celia Catalán Romero y abogado integrante Juan Carlos Silva Aldunate. No firma el abogado integrante



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

Código: MXFHXYZYKZB

Silva, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por encontrarse ausente.



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

Código: MXFHUZYKZB

Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Edwin Danilo Quezada R., Celia Olivia Catalan R. San Miguel, veintidos de abril de dos mil veinticinco.

En San Miguel, a veintidos de abril de dos mil veinticinco, 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: MXFHUZYKZB