

En [REDACTED], a trece de agosto del año dos mil veinte.

Que el extracto transcrito a continuación corresponde al [REDACTED] N° [REDACTED]-2020 de fecha 27 de julio de 2020, el cual fue presidido por el señor [REDACTED] y con la asistencia de los [REDACTED]; señor [REDACTED], señora [REDACTED], señor [REDACTED], señora [REDACTED], señora [REDACTED], señora [REDACTED], la [REDACTED] y [REDACTED], acordándose lo siguiente:

“ [REDACTED], veintisiete de julio de dos mil veinte.

Se deja constancia que se retira de la sesión de [REDACTED], previa autorización del señor [REDACTED], la [REDACTED].

Con la cuenta dada y teniendo presente:

Primero: Que por resolución del [REDACTED] de veintiocho de octubre de dos mil diecinueve se acordó instruir una investigación disciplinaria, conforme a las normas establecidas en el Acta 15-2018 de la Excma. Corte Suprema, sobre “Procedimiento para investigar responsabilidad disciplinaria respecto de [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], a fin de determinar su participación y eventual responsabilidad en los hechos denunciados en su contra por doña [REDACTED], los que podrían constituir alguna de las conductas descritas en el artículo 1 del Acta 103-2018 de la Excma. Corte Suprema, y que –en síntesis- corresponden a varios episodios que describe, en los que el señor [REDACTED] le habría dirigido comentarios lascivos, obscenos y/o que le hacían temer por la estabilidad de su empleo; otros en que le hizo regalos, invitaciones o le compartió imágenes y mensajes de contenido sexual.

La investigación fue instruida por la [REDACTED] señora [REDACTED] [REDACTED].

Segundo: Que la [REDACTED] instructora recabó los siguientes antecedentes:

- a) Declaración de [REDACTED], [REDACTED], quien declaró acerca del sistema de registro de asistencia, de remuneraciones, de los sindicatos existentes. En relación a las condiciones de trabajo de las mujeres empleadas, aunque son menos, señalan que hace un tiempo se produjo el caso de un funcionario que acosaba a sus compañeras que terminó renunciando para no someterse al procedimiento de investigación interna que existe en el oficio para indagar acerca de los hechos y las funcionarias acosadas consultadas por don [REDACTED], manifestaron que no iniciarían acciones legales en su contra. Señaló, además que en el 2019 luego de las manifestaciones feministas, unas compañeras le pidieron al [REDACTED] una actividad relacionada con el

tema y fue una especialista a dar una charla sobre acoso sexual y conductas relacionadas. Respecto de las licencias médicas refiere que existen sólo tres: una funcionaria que está embarazada, otro que tiene una enfermedad renal y [REDACTED] que está con licencia desde principios de octubre. Respecto de ésta última refirió no haber tenido conocimiento que ella hubiere denunciado internamente al [REDACTED] o a otro empleado por conductas de acoso laboral o sexual, a la que describe como una persona extrovertida, de personalidad fuerte, por lo que no la asocia a víctima, al efecto relata un episodio de fiestas patrias en que ella sacó a bailar al denunciado, lo que molestó a la señora de éste. La remuneración de [REDACTED] es de [REDACTED] de ingreso bruto.

b) Declaración de [REDACTED], [REDACTED], refiere a comienzos del año 2019 se efectuó un reclamo general a favor de los funcionarios que trabajan en la sección de “estudiantes de dominio” por la recarga de trabajo de los integrantes de esa unidad, que se generó a raíz del reclamo que efectuó la denunciante. Luego en el mes de septiembre de 2019 también formularon otro reclamo, por cuanto a la denunciante no le asignaban horas extraordinarias, lo que fue desestimado por escrito por don [REDACTED]. A principios del mes de octubre de 2019, observó que la denunciante estaba llorando en la oficina del denunciado, al salir junto al [REDACTED] le preguntaron lo que había sucedido, fue entonces que la denunciante les comentó que el [REDACTED] la había reprendido por llegar tarde y por la imposibilidad de quedarse más allá de la jornada, además aquél le hubiese recriminado que ella se acostaba con todos en la oficina, ellos le hicieron ver que ese tipo de comentarios no correspondía, que eso era parte de su vida privada. Además ella les relató otros episodios semejantes, que en orden cronológico son: en el año 2012 el denunciado aludiendo a unas pinturas que le había comprado a la denunciante cuando se fue a vivir a Argentina refería “Que era el único que tenía los cuadros de [REDACTED]”, comentario que le hacía a los hombres que entraban a su oficina, además en el 2015 después que [REDACTED] volvió de Argentina y ésta fue con su hija a la oficina supo que el [REDACTED] le había comentado a otros hombres “cuánta leche tomará esa guagua” y que a ella le había dicho “cuando lo iba a invitar a tomar once” en referencia al amamantamiento de su hija y de su busto voluminoso, también que cumpliendo la tradición que tiene el [REDACTED] de regalar el enmarcado del título a sus funcionarios que se reciben de abogado, se fueron a tomar un café y al pagar la cuenta el [REDACTED] dejó caer unas pastillas viagra, lo que la incomodó mucho, también ese mismo día el [REDACTED] la había invitado insistentemente a la playa, a lo cual ella no accedió. Además, declaró que el denunciado siempre pedía que saliera a fumar

con ellos. También [REDACTED] le había mostrado su teléfono con mensajes con chistes de índole sexual que le había mandado el denunciado -sin que le conste que fuera el número de éste-, además en el año 2018 cuando ella postuló a un cargo de notario, él le dijo que había una cábala para que le fuera bien, que era tocarle el trasero, y así él le tocó el trasero a [REDACTED], también que para el cumpleaños de ésta el denunciado decía que esperaba todo el año ese día, porque le daba un abrazo fuerte que [REDACTED] le dijo que apretaba los pechos. También relata que otra funcionaria tuvo problemas de acoso con un compañero que finalmente renunció, además el hermano del [REDACTED] también tuvo problemas de esa índole con otra funcionaria que ya no está yendo a trabajar. Refiere que producto de las movilizaciones feministas del año 2019 y de las actitudes de algunos funcionarios del oficio, es que a fines del mes de octubre concurrió una experta a darles una charla para sensibilizar a todos sobre el tema, cuyos honorarios fueron pagados por el [REDACTED]. En todas las reuniones que se generaron sobre el tema, ninguna otra funcionaria denunció por hechos similares al [REDACTED]. Desde que supieron de los hechos, se realizó una asamblea con el sindicato dando cuenta de ellos, al día siguiente, ella acompañó a [REDACTED] a formular la denuncia a la [REDACTED].

- c) Declaración de [REDACTED], [REDACTED], señala que tomó conocimiento de los hechos en los mismos términos relatados por doña [REDACTED], fue entonces cuando mientras el [REDACTED] la reprendía por no cumplir adecuadamente el horario y en medio de la discusión él le habría dicho que “ella se acostaba con todo el mundo”, fue entonces cuando ella les comentó la forma en que se relacionaba con el [REDACTED], lo que dio el sentido al tipo de relación que ellos parecían tener. Después de ello, se hizo una asamblea dando cuenta del hecho y a fines de mes se efectuó una charla sobre el tema del acoso a fin de educar en la materia a todos los integrantes del oficio. Agrega que el denunciado, en algún momento le habría ofrecido ayuda para una suplencia de notario -lo de la cábala-, como [REDACTED] y también otros funcionarios e incluso él mismo lo acompañaban a fumar. Hace presente que también formularon reclamo porque a [REDACTED] no le asignaban horas extraordinarias, lo que fue contestado de modo no satisfactorio por cuanto el sistema de cálculo de cargas de trabajo y asignación de horas extras no era transparente. De los eventos puntuales recuerda los comentarios del denunciado sobre el amamantamiento de su hija y el comentario frente a otras personas, [REDACTED] lo escuchó y fue incómodo. También aludió a los problemas que generaba el hermano del denunciado -don [REDACTED]- que acosaba a las funcionarias más jóvenes y que producto de las quejas que se informó a éste, ya no va al oficio.

- d) Declaración de don [REDACTED], [REDACTED], encontrándose entre sus funciones la supervisión del sistema de distribución de la carga de trabajo entre los funcionarios, el que describe pormenorizadamente, al igual que el modelo para la distribución de horas extras las que se asignan sólo a los que están al día con su trabajo. Refiere que celebró pacto de unión civil con otra funcionaria del oficio llamada [REDACTED] y que con ésta la denunciante tuvo problemas en dos oportunidades, una en el año 2013 por unas publicaciones de Facebook y otra a fines del año 2018 o principios del año 2019; a raíz de ellos es que la denunciante no le dirige la palabra a él. Refiere que contestó el reclamo por escrito respecto a la falta de asignación de horas extras a la denunciante, refiriendo que ésta o estaba con licencia o no estaba disponible para realizarlas, respuesta que no fue satisfactoria para el sindicato por lo que a fin de no personalizar el asunto, remitió los antecedentes a don [REDACTED], ignorando si éste u otra persona complementó la respuesta.
- e) Declaración de [REDACTED], trabaja desde el año 2000 en el oficio, abogada, [REDACTED] y [REDACTED] del oficio. Refiere que la denunciante es “estudiante de dominio”, desempeñándose en la bóveda con los demás estudiantes. Refiere que el 2 de octubre, después de una reunión con el equipo directivo se mencionó a [REDACTED] entre los funcionarios que no cumplían con marcar el reloj en forma recurrente, por lo que don [REDACTED] decidió reprenderla por ese hecho, ella no presenció la reunión entre ambos, pero después de ésta ella fue a su oficina llorando explicándole que habían tenido una discusión, le dijeron que debía cumplir con el horario y que el [REDACTED] le habría dicho “no es que yo quiera creer lo que dice la gente, porque si fuera por eso, podría creerle a las miles de personas que a él vienen a decirle que ella se ha acostado con mucha gente en el oficio”, ella le dijo que esos dichos no correspondían y así se lo dijo al [REDACTED], pese a que éste le relató el contexto en que ello se habría producido, sólo entonces el [REDACTED] se percató de su error. Desde entonces [REDACTED] está con licencia médica y supo del reclamo de ésta en la [REDACTED] por medio de don [REDACTED]. En el año 2017 o 2018 hubo un incidente de [REDACTED] con [REDACTED], porque la trató de “guatona fea”, a raíz de ello, don [REDACTED] se distanció de los funcionarios para no demostrar preferencias por alguno de ellos. En general dice que los funcionarios no tutean al [REDACTED], pero [REDACTED] si lo tutea, pero no en público. Refiere que atendido que habían muchos hombres mayores en el oficio, por las actitudes de éstos –comentarios y miradas libidinosas- y las marchas feministas, en septiembre se organizaron entre las mujeres y en definitiva consiguieron que el conservador financiara una charla sobre el tema, que se desarrolló

el 16 de octubre de 2019. Además refiere que a mediados del año 2018 hubo un incidente en que funcionarias denunciaron a un empleado, que terminó renunciando, además, la funcionaria [REDACTED] denunció al hermano del [REDACTED], por lo que ella dio cuenta de los hechos y éste conversó con su hermano, y desde entonces, al parecer, está con licencia. Manifiesta que [REDACTED] le planteó una queja por sobrecarga de trabajo, así como la recarga asociada al reingreso y los reglamentos de copropiedad que era complejo, también reclamaron otros funcionarios, el sistema de asignación lo maneja [REDACTED] con un método matemático. Explica que no se ha desvinculado a nadie por los retrasos, sólo amonestaciones. En el día que ocurrieron los hechos, [REDACTED] lo que le dijo es que se sentía muy avergonzada por el comentario del [REDACTED]. Señala que la denunciante es muy simpática, alegre y extrovertida, además es muy bonita y eso genera muchas veces envidia, lamentando que por eso se le juzgue y descalifique.

- f) Declaración de la denunciante [REDACTED], abogada de la universidad central desde el año 2011 y candidata a magister de derecho registral e inmobiliario. Sobre los hechos del 2 de octubre de 2019 indica que el [REDACTED] le reclamó por el horario que no cumplía, que no estaba cumpliendo el reglamento, ella le recriminó que era absurdo que le pidiera que saliera a marcar a cada rato, el denunciado le dijo que ellos se parecían, que ambos causaban envidia, que cuando la atacaban a ella, lo atacaban a él. Ella le dijo que él no le reconocía nunca nada, que no la consideraba, que colocaba atención a los comentarios malintencionados que hacían de ella, en lugar de considerar su lealtad – lo defendía ante los funcionarios- y su profesionalismo, el denunciado le responde: “si yo le hiciera caso a todos los comentarios de las cosas que hablan de usted...si supiera las veces que me han dicho que se ha acostado con todos los de la oficina, que ha salido a tomarse unos tragos con todos incluyéndome, y eso que no hablo del primer piso”. Entiende que con ello él la ofendió para hacerla sentir mal, para bajar sus pretensiones y dejarla callada. Además el denunciado le dijo “usted sabe que yo la quiero mucho y yo quiero que sea feliz... que usted me debe todo...que me debe la vida ¿por qué llora? ¿por qué se emociona?”. Ella seguía llorando y salió de la oficina y se dirigió a la oficina de [REDACTED], la [REDACTED] suplente, a quien le relató lo sucedido, quien la consoló. Después se hizo una reunión con los del sindicato y más tarde la fueron a buscar porque le subió la presión, estaba embarazada y desde entonces está con licencia médica. Respecto a los episodios relata que cuando quiso hacer una suplencia para el archivero de [REDACTED], el denunciado le ofreció ayuda y además le dijo que como cábala de buena suerte tenía que apretarle el trasero y él la obligó a hacerlo y le dijo que

después le tocaría a él. Además refiere que le compartía mensajes y videos groseros pero su hija los borró. Cuando volvió con su guagua al oficio en el año 2016, él le preguntó como la alimentaba, ella le dijo que sólo con leche materna y él le dijo que lo invitara a tomar once, que las mamaderas eran grandes. En otra ocasión le dijo que no se pusiera más ese perfume porque no sería responsable de sus actos. Refiere que en el último tiempo había ganado distancia con el denunciado dado que ella estaba en pareja. También refiere que a raíz de problemas que tuvo con una compañera de trabajo - [REDACTED] - aconsejado por [REDACTED], el [REDACTED], el [REDACTED] tomó distancia de ella. Antes de ello, el denunciado hacía ver a sus parejas y a los funcionarios del oficio, que entre ellos tenían algo. Mantenían una relación de confianza, él incluso le contaba de las relaciones que mantenía con sus parejas. También refiere el episodio en que fueron a enmarcar su título de abogada, que el denunciado la estaba invitando a la playa, que ella no quiso ir, por lo que se fueron a tomar un café al jumbo, cuando iba a pagar al denunciado se le cayeron unas pastillas azules. Además indica que cuando se le acabo el derecho a la asignación por sala cuna, el denunciado le continuó pagando informalmente \$40.000 en dinero efectivo. Hace presente que en la última negociación colectiva ella salió perdiendo, porque se acordó una nueva escala de sueldos, resultando que al resto lo equipararon a las remuneraciones que ella percibía. En el año 2016 para efectos de acceder a un crédito hipotecario el denunciado se negó a aumentarle la remuneración pero accedió a que firmaran un anexo de contrato de trabajo falso para alcanzar la remuneración requerida, diciéndole él que si ella lo hacía valer entonces él también tendría que cobrar. Ese documento ella lo conservó y nunca lo presentó en el oficio. Refiere que entre los regalos del denunciado están un vestido amarillo, perfumes, zapatillas, una máquina para su guagua, todo lo cual se lo entregaba de forma reservada. Niega haber mantenido una relación con el denunciado. El otro hecho que marcó distancia con el denunciado fue su activa participación en el proceso de negociación colectiva del año 2018. En la misma audiencia de la indagatoria, la denunciante exhibe los mensajes de whatsapp con el denunciado, en que se destacan saludos, la remisión de un poema, consultas por el estado de salud del denunciado y por la hija de la denunciante, mensaje de julio de 2017 "cuantas veces hay que hacer el amor", las últimas conversaciones son del 7 de agosto de 2018 sobre el proceso de negociación colectiva y ella le recuerda "no te olvides de la ayuda".

- g) Declaración del investigado [REDACTED], quien refiere que cuando la denunciante volvió de Argentina la recontrató pese a estar ejerciendo sus derechos a la maternidad por cuanto ella ya sabía

el trabajo, que nunca ha restringido las contrataciones de mujeres por encontrarse en edad fértil. En cuanto al tipo de relación que mantiene con ella, refiere que no tiene una relación con ella, sino que el vínculo sólo corresponde a los naturales y forzosos contactos laborales, sin que ellos importe una cercanía mayor, él ha luchado contra el hecho que ella lo tutee lo que sumado a que compartían el vicio del tabaquismo y por ello salían a fumar a diario, pudo haber generado el resto un trato más próximo pero no era distinto del trato con otros con los que también fumaba y compartía mensajes telefónicos o bromas. Refiere que es posible que haya hecho bromas o compartido chistes subidos de tono con la denunciante, pero ello no era algo especial. Además reconoce que es generoso con sus funcionarios y por ello es probable que haya entregado pequeñas sumas de dinero en carácter excepcional a la denunciante, así como lo ha hecho con otros empleados de su oficio, los que no superan los \$50.000. Negó haberle hecho regalos costosos como perfumes, zapatos o ropa, menos ayudarle en el pago de la sala cuna de su hija. Reconoce que alguna vez, por vivir cerca, compartieron un trago junto a otra funcionaria. Niega invitación a la playa y episodio de la pastilla azul, sólo que la invitó a enmarcar su título como lo ha hecho con una veintena de funcionarios que se han titulado de abogados, sin formularle insinuaciones de ningún tipo. En relación a las amonestaciones, refiere que éstas son objetivas, descartando la influencia en su aplicación del funcionario [REDACTED] por los conflictos que la denunciante tiene con su mujer -en virtud del cual ambas se agredieron verbalmente en el oficio y ello dio origen a causa en la inspección del trabajo que concluyó con el desistimiento de las denuncias de ambas-, producto de ello es que adoptó la decisión de no salir a fumar más con [REDACTED]. En cuanto al anexo del contrato de trabajo, reconoce que se firmó pero contrariamente a lo afirmado por la denunciante, sostiene que se trató de un anexo real, él accedió a subirle el sueldo, pero ignora las razones por las cuales ella no lo presentó a recursos humanos, pese a haberse firmado ante la encargada de recursos humanos de la época doña [REDACTED], que ya no trabaja en el oficio. En cuanto a lo acontecido el 2 de octubre de 2019, refiere que era un día miércoles que es el día en que se reúne la jefatura, se dan cuenta de los problemas, entre ellos el de la denunciante, los incumplimientos de los horarios, que se iba muy tarde y el otro que mantenía atraso en la entrega de sus carpetas, ella negó los incumplimientos y cuando le hizo presente los mismos con los documentos que lo respaldaban ella estalló en llanto, sobre reaccionando a lo amonestación verbal, ella insistía en que era leal a la oficina, cuando eso es lo normal que se espera de un trabajador. Salió de su oficina y se dirigió a la de su suplente, justo llegó un usuario que venía a reclamar

por una carpeta atrasada de ella, como vio que estaba en la oficina de [REDACTED] fue hasta allá y al verla llorando le dijo que después hablarían de esa carpeta. Niega haber formulado el comentario sexual aludido por la denunciante, el que no tenía ningún sentido en el contexto relatado, entiende que la funcionaria tergiversó lo ocurrido a otras personas y a los miembros del sindicato, sin que regresara a cumplir con sus labores. En circunstancias que la instructora demuestra al investigado el nivel de confianza que mantenía con la denunciante debido a que ésta lo tuteaba, salió a comer con ella, mantenía comunicaciones por whatsapp, salía a fumar con ella, tiene conflicto con otra y no la despide, le aumenta el sueldo con anexo de remuneración que ella no presenta, él refiere que esas conductas son comportamientos habituales con los funcionarios de su oficio.

- h) Copias de los contratos de trabajo de los 99 trabajadores del oficio. En particular los contratos que figuran de la denunciante son: Celebrado en abril de 2013, en que se emplea a la denunciante como administrativo con una jornada de trabajo ordinaria de 47.3 horas distribuida de lunes a viernes entre las 8:30 y las 18:30 horas, jornada semanal por la que percibiría un sueldo equivalente a [REDACTED] mensuales. Se deja constancia que el ingreso a prestar servicios fue el 8 de abril de 2013. De ese contrato de trabajo se suceden los siguientes anexos: en junio de 2013 la remuneración de la señora [REDACTED] aumentó a \$ [REDACTED]; el 1 de diciembre 2013, se fija sueldo base en \$ [REDACTED]; el 1 de marzo 2014 se corrigió la fecha de nacimiento de la empleada; el 1 de agosto de 2014 el sueldo base se fijó en \$ [REDACTED]; El 20 de agosto de 2014 por efecto de un procedimiento de negociación colectiva celebrado entre las partes se celebró un nuevo anexo de contrato de trabajo que incluyó entre otros emolumentos a favor de la trabajadora: reajuste anual en la proporción que varíen la unidad de fomento; asignación profesional de [REDACTED]; asignación de movilización por \$ [REDACTED], asignación de colación por \$ [REDACTED], aguinaldo de fiestas patrias y aguinaldo de navidad de [REDACTED]. También se acordaron asignaciones por matrimonio, fallecimiento de un familiar, nacimiento de hijo y otros beneficios eventuales, manteniendo en todo las demás estipulaciones del contrato celebrado entre las partes. El último anexo entregado por el empleador respecto de esta funcionaria está fechado el 4 de mayo de 2015 en el que se fija como sueldo base para la trabajadora la suma de \$ [REDACTED]; Interrogado el encargado de personal ratificó la remuneración de la denunciante teniendo a la vista su colilla de pago;

- i) Registro de control biométrico de asistencia de todos los funcionarios que trabajan en el [REDACTED] desde marzo de 2019.
- j) Acta de inspección personal en el oficio del investigado: su privado es vidriado.
- k) Copia de las instrucciones o procedimientos de trabajo elaborados en el oficio del [REDACTED]: éstos corresponden a "memos" remitidos por correo electrónico entre el 14 de mayo de 2018 y el 5 de octubre de 2019 y están referidos especialmente a describir la forma de distribución del trabajo interno, los controles de la carga de trabajo asignada o el calendario de feriados;
- l) Copias de las actas de visita practicadas al oficio del [REDACTED] ejecutadas en los últimos años calendario a cargo del [REDACTED] señor [REDACTED] -respecto del año 2017- y señora [REDACTED] para el año 2018 y 2019.
- m) Copia del reporte de asistencia de la empleada denunciante. De las impresiones al sistema de control biométrico de asistencia para el período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2019, registra regular asistencia la que se controla semanalmente, con precisión por semana trabajada de los atrasos o salidas tempranas, ausencias parcial o por licencia médica, así como horas extras trabajadas. Se advierte de la revisión de los documentos, que trabajó horas extras a fines de marzo, inicio de abril, desde mayo no registra horas extras y figura con licencia médica desde el 3 de octubre de 2019.
- n) Copia de las amonestaciones las que tienen un formato común en la que se individualiza al empleado y su domicilio. En cada carta se acompaña un reporte, por ejemplo de las carátulas atrasadas o de los días inasistentes lo que se precisa en la amonestación, también se acompaña el recibo de comprobante de correo remitido al domicilio que se consigna en el contrato de trabajo.
- o) Copias de contratos colectivos de trabajo entre [REDACTED] y el sindicato número dos de la empresa. El último suscrito el 6 de septiembre de 2018.
- p) Copia de un croquis que grafica la distribución de las secciones y áreas del edificio en el que se emplaza el oficio del [REDACTED].

Tercero: Que la señora [REDACTED] con los referidos antecedentes de la investigación, tuvo por establecidos los siguientes hechos:

- a) Desde fecha indefinida de 2010 [REDACTED], estudiante de derecho de la universidad Central, fue contratada a honorarios por tiempo parcial

por el [REDACTED], oficio servido por [REDACTED]. Tiempo después el vínculo contractual cambia a jornada completa mediante contrato de trabajo indefinido para desempeñar labores de administrativo bajo su subordinación y dependencia de su empleador.

b) El 5 de enero de 2012 [REDACTED] juró como abogado;

c) El sueldo base pactado en el contrato del 8 de abril de 2013 ascendía a los \$ [REDACTED], aumentando regular y progresivamente hasta alcanzar la suma de \$1 [REDACTED] mensuales acordado en el anexo suscrito el 4 de mayo de 2015. La estructura de remuneraciones se compone tanto del sueldo base, como el pago de horas extras eventuales y por las asignaciones especiales acordadas en los instrumentos colectivos de trabajo que la favorecen. La última remuneración percibida por la trabajadora antes de formular la denuncia ascendió a \$ [REDACTED];

d) La denunciante se ausenta con permiso de su empleador en fecha indefinida entre fines de 2013 y 2014 para radicarse fuera del país, naciendo su hija el [REDACTED] en Buenos Aires, Argentina, retornando al país en el año 2015 para volver a trabajar con su antiguo empleador cuando aún gozaba de fuero maternal. De la interrupción y reanudación de la relación laboral no existe documento alguno que registre el cumplimiento de las formalidades de tal acordada suspensión de la relación laboral;

e) El 16 de febrero de 2018 durante la jornada ordinaria de trabajo [REDACTED] y [REDACTED], también empleada del oficio del [REDACTED], sostuvieron un altercado verbal por el cual la segunda presentó un reclamo ante su empleador, denunciando los mismos hechos en un procedimiento por vulneración de derechos fundamentales ante la inspección comunal del trabajo Santiago Sur. Al tiempo de deducir su reclamo la señora [REDACTED] destacó la animadversión que existe entre ambas ya desde fines de 2013 cuando también habrían protagonizado un incidente por motivos extra laborales en dependencias de su trabajo;

f) Durante el tiempo en que [REDACTED] se desempeñó como empleada en el oficio -al menos entre 2010 y hasta agosto de 2018 - la relación entre la trabajadora y su empleador era de llaneza y cercanía, extendiéndose a aspectos personales que no dicen relación con las obligaciones que impone a las partes el contrato de trabajo, siendo ostensible esa proximidad en el trato y nivel de confianza entre ambos a los demás empleados del oficio. En el marco de tal forma de relacionarse -que excedía los contornos de la cordialidad profesional y la cortesía profesional- denunciante y denunciado regularmente conversaban de temas privados en el espacio de trabajo, tuteando la empleada al empleador con su tolerancia frente a otros empleados, comunicándose regularmente a través de diálogos directos, o mensajería de texto telefónica, compartiendo fuera del recinto laboral en puntuales ocasiones, recibiendo la denunciada regalos del empleador y sumas menores de dinero en efectivo. También denunciado y denunciante

sostuvieron por escrito comunicaciones con bromas alusivas a la sexualidad de pareja, poemas o saludos, comentando aspectos de su vida privada y de pareja;

g) En noviembre de 2016 el empleador y la trabajadora acordaron celebrar un anexo de contrato de trabajo en que se fijó un sueldo base de \$ [REDACTED], cifra superior a la pactada y pagada realmente, todo acordado para que la empleada pudiera presentar ese documento en el proceso de su evaluación bancaria al solicitar un crédito hipotecario. El anexo no fue registrado en el sistema interno de control y contabilidad del empleador, ni tampoco remitido a la Inspección del Trabajo respectiva conforme lo previene el artículo 146 ter del Código del Trabajo. Tampoco entre noviembre de 2016 y septiembre de 2019 fue pagada ni cobrada la diferencia de remuneraciones que tal anexo establecía;

h) El 6 de septiembre de 2018 entre [REDACTED] y el sindicato de la empresa número 2 del mismo establecimiento comercial se celebró un contrato colectivo de trabajo en el que se acordaron una serie de beneficios y asignaciones, procediendo a reordenar los tramos de remuneración. Entre los trabajadores beneficiados se encuentra la denunciante [REDACTED], quien por su remuneración vigente y efectivamente pagada al tiempo de aprobarse el contrato colectivo, accedió solo a algunos de los beneficios, pero sin acceder a un incremento en el sueldo base, conforme los nuevos tramos acordados en el instrumento colectivo;

i) Desde aproximadamente inicios de agosto de 2018 y hasta el 3 de octubre de 2019, denunciado y denunciante suspendieron su práctica regular de hacer recesos juntos durante la jornada laboral para fumar en la dependencia habilitada en el establecimiento comercial, así como toda otra manifestación pública y privada de cercanía, distanciándose el empleador de la trabajadora con ocasión del procedimiento por tutela de derechos fundamentales deducida por [REDACTED] por los conflictos que mantenía desde años con la denunciante, la que se encontraba en etapa de conocimiento por la Inspección comunal del trabajo respectiva al 2 de octubre de 2019;

j) El miércoles 2 de octubre de 2019 en horas de funcionamiento del oficio, el empleador recibió del equipo a cargo de la gestión administrativa un reporte sobre los incumplimientos relativos al control biométrico de la jornada de trabajo. Entre los denunciados por no cumplir con el trámite de marcar los horarios de entrada y salida en el oficio en las 4 oportunidades correspondientes, se encontraba la trabajadora denunciante. Con tal información el denunciado requirió a la empleada que asistiera directamente a su oficina, ocasión en que del total de incumplidores reportados, sólo a ella y en privado le reprendió ésta y otras faltas a sus obligaciones laborales. La empleada estimó injusta la reprimenda por razones que expuso verbalmente, entre otras, la propia autorización expresa del empleador. En el curso de esta conversación que degeneró en discusión, el empleador le señaló a la trabajadora “que si fuera por hacer caso a los comentarios, yo también los recibo, y tendría que creer lo que me han dicho de usted, que usted se ha acostado con todos los de este

piso” o con similares palabras expresó tal idea, refiriéndose a la vida sexual de la empleada y que su imagen pública frente a los otros trabajadores proyecta promiscuidad. Ante tal afirmación proferida por el empleador, la trabajadora se ofendió, rompió en llanto, sintiéndose humillada y avergonzada, al tiempo que se retiró de la oficina del empleador, y fue a denunciar tal conducta a su jefatura directa la señora [REDACTED] suplente, quien luego de escuchar su versión de los hechos y consolarla, al conocer las explicaciones del empleador quien ratifica la discusión y los términos en que la misma se desarrolló, también le hace presente la impropiidad de este comentario hecho a la señora [REDACTED];

k) Desde la tarde del miércoles 2 de octubre de 2019 y hasta la fecha del cierre de esta investigación, la denunciante [REDACTED] se ha ausentado de su trabajo presentando sucesivas licencias médicas encontrándose sujeta a tratamiento psicológico.

Cuarto: Que la investigadora, previo a contrastar la existencia de los presupuestos que configuran la figura del acoso, estimó necesario determinar la forma en que las partes se relacionaban. Al respecto consignó que la versión de la denunciante se fundó en que la proximidad creada con el denunciado se basó en el abuso de la posición dominante del empleador, sin percatarse la forma en que el trato pasó de cordial y cercano a que aquél la exhibiera y se aproximara a ella en la oficina generando en terceros la impresión de intimidad sexual, lo que la denunciante naturalizó y toleró ante la amenaza permanente de la pérdida de su trabajo y que sólo ante el compromiso de su honra e imagen por la gravedad del episodio del 2 de octubre de 2019 representó su malestar al tiempo que develó los pasados episodios que manifestaban el acoso denunciado por ella. En tanto que el denunciado, afirmó que la relación con la denunciante era la regular como cualquier relación profesional, descartando todo tipo de identidad y explicando que el episodio del referido dos de octubre fue desnaturalizado a propósito por aquélla al sentirse amenazada por una eventual desvinculación atendidas sus continuas fallas e irregular rendimiento, negando la existencia de regalos, comunicaciones privadas e invitaciones que se le imputaron como reflejo de su proximidad con la trabajadora y en aquellos que reconoció, los calificó de irrelevantes y propios de la relación de adultos que comparten un espacio de trabajo.

La señora [REDACTED], sostiene que existen indicios suficientes para establecer la existencia de un patrón de conducta del empleador que creó para la denunciante un ambiente de trabajo abusivo que configura un atentado a su dignidad. Lo anterior por cuanto los testigos confirmaron la relación de cercanía y habitualidad entre denunciante y denunciado manifestada en hechos como el que ella tuteara al señor [REDACTED] sin que éste corrigiera esa proximidad, la habitualidad en salir a fumar juntos, requiriendo la presencia de la denunciante, la fiesta que el denunciado organizó para despedirla cuando se fue a vivir a Argentina, como la volvió a emplear cuando retornó al país pese a encontrarse la denunciante amparada para ejercer los derechos que otorga la legislación de protección a la maternidad, el episodio de

celos que se produjo en un matrimonio y en celebración de fiestas patrias con la pareja del denunciado. Establece que aun cuando los testigos coinciden en señalar que el denunciado mantiene una actitud cercana, empática y generosa con los empleados, la relación con la denunciante era aún más próxima y coloquial, cercanía en que los testigos coinciden que se interrumpió por el conflicto de la denunciante con la también trabajadora del oficio doña [REDACTED].

Quinto: Que establecida la relación de cercanía entre las partes que dota de credibilidad a los dichos de la denunciante, la investigadora teniendo presente los elementos exigidos por el artículo 1 del acta 103-2018, concluye que los episodios concretos que la denunciante refiere como aproximaciones sexualizadas de la relación se ejecutaron al inicio del vínculo laboral y hasta el año 2016, quedando fuera del margen temporal que se otorgó para esta instrucción y del tiempo que regula la citada acta, agregando que aunque la denunciante sostuvo que nunca existió un requerimiento expreso a sostener una relación sentimental, la señora [REDACTED] estableció que eran manifestación de acoso, debido a la posición dominante de empleador respecto de la denunciante, ya que la relación que existía entre ellos no era de pares, sino que asimétrica. Al efecto, precisa como tales hechos: la invitación a la playa que la denunciante adujo que el denunciado le formuló cuando iban camino a enmarcar su título de abogado y la caída de una pastilla azul al momento de pagar el café que se tomaron mientras esperaban el enmarcado del título, lo que sólo pudo acontecer en el año 2012; la salida vespertina a comer con el denunciado y otra compañera de trabajo a la que la denunciante invitó para no ir sola con aquél, que aconteció el año 2015; también en el año 2015 el comentario inapropiado sobre la actividad de amamantamiento a la que el denunciado se refirió como “invitar a tomar once” debió ocurrir en el año 2015, por cuanto la denunciante señala que se produjo cuando fue a presentar a su hija al oficio; en el año 2016 el otorgamiento del anexo de contrato de trabajo de la denunciante para que ésta obtuviera un crédito hipotecario.

De tal modo es que concluye que aun cuando existía base para construir cargos por acoso sexual por esos hechos concretos, acontecidos entre 2010 y 2016, están prescritos, por lo que resulta inoficioso seguir adelante con la comprobación de tales hechos a priori justificados con la prueba recopilada en el sumario.

Sexto: Que la investigadora, establece que respecto de los hechos acontecidos entre los años 2017 y 2019, que están comprendidos en el mandato para investigar, no logran configurar en todos los extremos la figura del acoso sexual. Al respecto, precisa que encontrándose justificada la completa inadecuación de la forma en que el empleador se relaciona con la trabajadora pretendiendo situarse como un par al tiempo que ejerce el poder propio de la dirección del establecimiento y coincidiendo los testigos en la relación de gran cercanía que mantenían las partes, es que establece que esa relación evolucionó hasta llegar a una etapa de congelamiento de sus relaciones, provocada no sólo por el proceso de negociación colectiva, en el que la denunciante tuvo una participación más activa,

sino que por el conflicto que ésta mantuvo con la funcionaria del oficio señora [REDACTED], por la cual el empleador se vio forzado a dar señales externas de imparcialidad y distancia, a fin de evitar que se alegara en su contra un favoritismo. De esa forma es que la investigadora establece que la denunciante dejó de ser la “favorita del jefe” pasando incluso a tratarla de un modo más estricto que incluso a otros empleados.

Sin embargo, sostiene que esa parquedad no puede identificarse con hostigamiento o acoso ya que para haberlo entendido así, debió estar condicionado al otorgamiento de favores sexuales que no se requirieron ni aceptaron. Al efecto consigna que las alegaciones de que la denunciante habría sido perjudicada por la no asignación de horas extras y recargada en su trabajo no logran ser relacionadas con un requerimiento rechazado. Todos los declarantes sostuvieron que el nuevo sistema de asignación de la carga de trabajo es centralizado, pero además presenta fallas porque el sistema al ser cuantitativo no logra siempre reflejar paridad en la carga. No es posible concluir que hay una relación entre el distanciamiento entre las partes y las condiciones adversas laborales que reporta la denunciada. La propia documental que aporta el sindicato da cuenta que se reclamó por el sistema de asignación. La influencia que podría tener la pareja de [REDACTED] con la mayor carga de trabajo o la no asignación de horas extras se ha descartado en lo que dice relación con la denuncia de acoso, pues no se ha podido siquiera insinuar concertación del empleador con el empleado para perjudicar a la denunciante, al menos motivado en el quiebre de su relación de cercanía.

Séptimo: Que por otra parte la instructora señala que existen dos hechos que podrían haber sido objeto de reproche disciplinario, pero que estaban al margen de los hechos ordenados investigar, pese al requerimiento de ampliación formulado al respecto, desestimado por acuerdo de [REDACTED] de trece de enero del año en curso. El primero de esos hechos se refiere al otorgamiento del anexo de contrato de trabajo en el año 2016, a fin de que la denunciante obtuviera un crédito hipotecario, el que no era representativo del verdadero ingreso de la denunciante, el que sería ideológicamente falso, constituyendo una falta grave respecto de quien es depositario de la fe pública.

En segundo hecho, que establece se encuentra meridianamente establecido, fue el acontecido el 2 de octubre de 2019, oportunidad en que con ocasión de los retrasos reportados en una reunión previa con la jefatura, el denunciado pidió a la denunciante que se presentara en su privado, en el cual sostuvieron una discusión a puerta cerrada, pero a la vista del personal que trabajaba en el segundo piso del oficio aquel día, la que concluyó cuando el empleador le reprochó a la denunciante lo que se decía de ella, afirmando que se había acostado con otros empleados de la oficina, comentario que la instructora califica de sexista y ofensivo, que humilló a la empleada, resultando a lo menos constitutiva de la falta al trato debido de palabra a la que se refiere el artículo 544 número 2 del Código Orgánico de Tribunales.

En tales circunstancias, concluye la señora [REDACTED] no existe hecho alguno por el cual pueda formular acusación: aquello que se pudo establecer y que configuraban hipótesis de acoso sexual se encuentran prescritos, los episodios de fecha reciente carecen de todos los elementos para configurar acoso sexual, por lo que solicita se disponga el sobreseimiento de la presente investigación.

Octavo: Que este Tribunal [REDACTED] conforme a los hechos ordenados investigar al tenor de la denuncia formulada, comparte lo razonado por la [REDACTED] instructora, toda vez que de los antecedentes reunidos durante la investigación se desprende que los sucesos referidos en el motivo quinto, acontecieron fuera del período objeto de la investigación, la que se circunscribió a los dos años anteriores a la denuncia, encontrándose prescritos.

Por otra parte, los acontecimientos de los años 2017 a 2019 que han sido materia de la presente investigación, no configuran las hipótesis descritas por el artículo 1 del Acta 103-2018, por cuanto, aunque en ese período se verificó un quiebre en la relación de cercanía que existía entre la denunciante y el denunciado, quienes pasaron a interactuar de un modo más formal o parco, lo cierto es que no es posible sostener que tal formalidad haya importado una conducta de hostigamiento u acoso laboral. Además, cabe resaltar que tampoco se comprobó que la falta de asignación de horas extras y la recarga de trabajo acusadas por la denunciante hubiesen sido una respuesta o desquite por requerimientos del denunciado que aquella hubiera rechazado, sino que se debieron al nuevo sistema de asignación de la carga de trabajo, de carácter centralizado, automatizado y cuantitativo, sin distinciones cualitativas.

Noveno: Que conforme a lo reseñado precedentemente, es que no habiéndose constatado la existencia de hechos que tipifiquen la figura del acoso descrita en el artículo 1 del Acta 103-2018, no resulta posible atribuir responsabilidad alguna al denunciado en los hechos objeto de la investigación, por lo que se aprobará ésta y se decretará el sobreseimiento propuesto.

En mérito de lo expuesto y lo previsto en el Acta N°15-2018 y Acta 103-2018 de la Excm. Corte Suprema sobre "Responsabilidad Disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial", **se resuelve:**

I.-Que se aprueba la investigación practicada por la [REDACTED] señora [REDACTED].

II.- Que se sobresee total y definitivamente la investigación respecto al [REDACTED] señor [REDACTED].

Se previene que las [REDACTED] **señoras** [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] concurren a la decisión de sobreseer la investigación respecto de los hechos referidos en el motivo quinto por estimar que no existen antecedentes suficientes de la investigación para establecer la configuración de conductas constitutivas de acoso, descritas en el artículo 1 del Acta 103-2018.

Notifíquese a la denunciante y denunciado por la vía más rápida por la señora Secretaria de la [REDACTED].

Remítase copia de la presente sentencia a la Secretaria Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación con su certificado de ejecutoria.

En su oportunidad, archívense los antecedentes.”

Rol N° [REDACTED]-2019.

