

En Santiago, a diez de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

1. La denuncia por incumplimiento de la política de clima laboral adoptada en el Poder Judicial, efectuada ante la [REDACTED], de 24 de abril de 2019, por diez funcionarias de la [REDACTED] de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que rola a fojas 3 y siguientes. En dicha denuncia se relatan una serie de conductas constitutivas de acoso sexual en las que habría incurrido el [REDACTED] de dicha corporación, don [REDACTED]. En virtud de los hechos denunciados, mediante Resolución Exenta N° [REDACTED], de 8 de mayo de 2019, se dispone investigación disciplinaria con el fin de determinar las eventuales infracciones administrativas en que pudiera haber incurrido el [REDACTED]

2. La denuncia presentada por la funcionaria de la [REDACTED] de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, doña [REDACTED] en contra del [REDACTED] don [REDACTED] que rola a fojas 19 y siguientes, que da cuenta de una serie de conductas y hechos constitutivos de acoso laboral desplegados por aquel y que la denunciante habría experimentado. En virtud de los hechos denunciados, mediante Resolución Exenta N° [REDACTED], de 10 de mayo de 2019, se dispone investigación disciplinaria con el fin de determinar las eventuales infracciones administrativas en que pudiera haber incurrido el Sr. [REDACTED]

3. Los siguientes antecedentes y diligencias incorporadas a la investigación disciplinaria ordenada mediante Resoluciones Exentas N° [REDACTED] y N° [REDACTED], de 8 y 10 de mayo de 2019, respectivamente:

3.1 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 13 de mayo de 2019, que consta a fojas 56 y siguientes y 153,

3.2 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 13 de mayo de con fecha 13 de 2019, que consta a fojas 59 y siguientes y 154.

3.3 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 13 de Mayo de 2019, que consta a fojas 62 y siguientes y 157.

3.4 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 13 de Mayo de 2019, que consta a fojas 64 y siguientes y 152. La que aporto antecedentes que rolan de fojas 85 a fojas 101.

3.5 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 13 de mayo de 2019, que consta a fojas 68 y siguientes y 155.

3.6 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 14 de mayo de 2019, que consta a fojas 80 y siguientes y 156.

3.7 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 30 de mayo de 2019, que consta a fojas 140 y siguientes.

3.8 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 30 de mayo de 2019, que consta a fojas 143 y siguientes.

3.9 Declaración de doña [REDACTED] con fecha 30 de mayo de 2019, que consta a fojas 145 y siguientes y 167.

3.10 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 30 de mayo de 2019, a fojas 149 y siguientes y 168.

3.11 Declaración prestada por doña [REDACTED] con fecha 31 de mayo de 2019, que consta a fojas 158 y siguientes. A fojas 178 y siguientes se incorporaron documentos que aporó, conforme listado que consta en resolución del Fiscal de fojas 177.

3.12 Declaración prestada por don [REDACTED], con fecha 31 de mayo de 2019, que consta a fojas 158 y siguientes.

3.13 Presentación del funcionario denunciado don [REDACTED] alegando la existencia de vicios en el procedimiento, la falta de cumplimiento de requisitos para la imputación de hechos de acoso sexual, y la afectación de garantías constitucionales, que rola a fojas 200 y siguientes.

3.14 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 3 de Junio de 2019, la que 203 y siguientes. El declarante aporta documentos incorporados entre fojas 207 y 270.

3.15 Informe Reservado del Jefe del Departamento Jurídico al [REDACTED], de fecha 4 de junio de 2019, en respuesta al requerimiento efectuado mediante Oficio Reservado N° [REDACTED], de fecha 28 de mayo de 2019, que rola a fojas 136 y siguientes, que indica que es procedente la aplicación de las normas sustantivas establecidas en el Acta 103-2018 dictada por la Corte Suprema que contiene el Auto Acordado que fija el Procedimiento de Actuación para la Prevención, Denuncia y Tratamiento del Acoso Sexual en el Poder Judicial.

3.16 Oficio OFZC N° [REDACTED], de fecha 3 de junio de 2019, que consta a fojas 276, mediante el cual el [REDACTED], don [REDACTED] remite al [REDACTED] copias de los libros de asistencia de los funcionarios de la [REDACTED] hasta el 9 de diciembre de 2018, y registro de asistencia según el sistema de control biométrico a contar del 10 de diciembre de 2018 y hasta el 31 de mayo de 2019.

3.17 Antecedentes remitidos por el [REDACTED] don [REDACTED] mediante oficio OFZC N° [REDACTED], de fecha 4 de junio de 2019, relativos al Registro de Encomiendas remitidas por la [REDACTED], que rola a fojas 277, que no da cuenta de encomiendas despachadas por la funcionaria doña [REDACTED]

3.18 La Resolución Fiscal de fecha 5 de julio de 2019, que consta a fojas 297, por la cual se rechazan las alegaciones presentadas por el funcionario investigado don [REDACTED]

3.19 Memorándum 6RH N° [REDACTED], de fecha 6 de junio de 2019, que consta a fojas 308, por el cual la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, doña [REDACTED] remite antecedentes correspondientes a las calificaciones del personal de la [REDACTED] y Hoja de Vida Funcionaria de doña [REDACTED] Dichos antecedentes constan de fojas 310 a 414.

3.20 Resolución del [REDACTED], de fecha 11 de junio de 2019, que consta a fojas 419 bis, que incorpora al expediente planilla "Cuadro Resumen", relativa a los atrasos de los funcionarios de la [REDACTED], conforme a los antecedentes remitidos por el [REDACTED] don [REDACTED]

3.21 Declaración prestada por don [REDACTED] 13 de junio de 2019, que consta a fojas 430 y siguientes.

3.22 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2019, que consta a fojas 433 y siguientes.

3.23 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2019, que consta a fojas 435 y siguientes.

3.24 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2019, que consta a fojas 437 y siguientes.

3.25 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2019, que consta a fojas 439 y siguientes.

3.26 Declaración prestada de doña [REDACTED] con fecha 13 de junio de 2019, que consta a fojas 441 y siguientes.

3.27 Oficio N° [REDACTED]-2019, de fecha 8 de julio de 2019, de la Secretaria de la Secretaria Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, doña [REDACTED] mediante el cual expone los criterios existentes en materias relativas a la investigación del acoso sexual, que consta a fojas 467 y siguientes.

3.28 Declaración prestada por don [REDACTED] con fecha 17 de julio de 2019, que consta a fojas 466 y siguientes.

3.29 Memorandum 6RH N° [REDACTED], de fecha 26 de julio de 2019, de la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, que consta a fojas 489 y siguientes, y mediante el cual se remiten una serie de informes relativos principalmente al clima laboral en la [REDACTED].

3.30 Declaración prestada por don [REDACTED], con fecha 29 de julio de 2019, que consta a fojas 511 y siguientes.

3.31 Informe de "Intervención Crisis", de fecha 13 de mayo de 2019, elaborado por la psicóloga del Departamento de Recursos Humanos, doña [REDACTED] que consta a fojas 516 y siguientes, que da cuenta de la evaluación de siete funcionarias de la [REDACTED].

3.32 Antecedentes remitidos por el Jefe del Subdepartamento de Registro y Calificaciones del Departamento de Recursos Humanos, que constan a fojas 543 y siguientes, relativos a la apelación que presentó doña [REDACTED] a la calificación correspondiente al año 2018.

3.33 Copia del Acta N° [REDACTED], de fecha 17 de enero de 2019, en que consta que el Consejo Superior de la Corporación acogió la apelación de la funcionaria [REDACTED] a su calificación, la cual rola a fojas 553 y siguientes.

3.34 Declaraciones juradas de cinco funcionarios de la [REDACTED], en las que aluden al comportamiento del [REDACTED] en el desempeño de su trabajo en dicha repartición, que constan a fojas 614 y siguientes.

3.35 Copia de conversaciones efectuadas mediante la aplicación Whats App, que dan cuenta de nueve conversaciones sostenidas entre el [REDACTED] las denunciadas.

3.36 Dos videos que dan cuenta de la celebración del cumpleaños del Sr [REDACTED] en la cual participan los funcionarios de la [REDACTED].

3.37 Declaración escrita del Ministro de la Corte Suprema don [REDACTED] que consta a fojas 717, en la que en su calidad de Visitador se refiere acerca del trabajo efectuado por el Sr. [REDACTED]

3.38 Declaración escrita de doña [REDACTED] que consta a fojas 725, en la que expone que no ha tenido conocimiento de los hechos materia de la denuncia, y que le sorprende su interposición dado que no coincide con el trato que le consta que tiene el inculpado.

3.39 Declaración prestada por el funcionario investigado, don [REDACTED] con fecha 14 de junio de 2019, que consta a fojas 443 y siguientes, en la que respecto de la denuncia de acoso sexual, relata el episodio vivido en la fiesta de la semana judicial 2018 con doña [REDACTED] en forma distinta a la denunciada, señalando que ella le habría pedido ayuda porque estaba sintiendo molestada. Informa que desconoce el motivo por el cual todas las funcionarias de la [REDACTED] lo denuncian, pero piensa que puede deberse a las exigencias laborales que imponía. Señala que solo las funcionarias [REDACTED] y [REDACTED] le demostraron incomodidad en sus saludos y que desde esas oportunidades nunca más las saludó personalmente, salvo cuando entraban a su oficina. Niega haber cuestionado la forma de vestir de [REDACTED]. Respecto de las expresiones inadecuadas, reconoce haberle señalado a [REDACTED] "Entre todos le vamos a dar un par de palmazos". Indica nunca haber dado abrazos efusivos, mirar escotes y traseros. Respecto de conductas de acoso laboral en contra de doña [REDACTED] relata las circunstancias para la anotación de demérito practicada en su contra y el cambio de ella por don [REDACTED] indica que la Sra. [REDACTED] reiteradamente llegaba atrasada y que su evaluación es producto de su

desempeño en las capacitaciones en materia de familia, el reclamo telefónico del [REDACTED] respecto del desempeño de la [REDACTED] y de su comportamiento al interior de la [REDACTED].

4. Los cargos efectuados por el [REDACTED], que rolan a fojas 564 y siguientes, constan en resolución de fecha 10 de septiembre de 2019:

4.1 Primero: Haber incurrido en conductas constitutivas de acoso sexual en contra de funcionarias de la [REDACTED] que presentaron denuncia en su contra toda vez que:

A) Incurrió en conductas de contacto físico con las funcionarias que les genero el efecto de evitar relacionarse con el Sr. [REDACTED] instalando, además, un ambiente de trabajo hostil. De acuerdo a sus declaraciones fueron las siguientes:

- Abrazo a las funcionarias de forma inadecuada, sobajeándoles la espalda, en el contexto de una celebración de cumpleaños en la [REDACTED], según consta en declaración de doña [REDACTED] a fojas 56.

- Las saludaba con besos y abrazos apretados e incluso, en una oportunidad, le dio un beso en la frente a la funcionaria [REDACTED] lo que le resulto incomodo e invasivo, según consta en su declaración de fojas 60

- Saludo a doña [REDACTED] con abrazos que le resultaban muy apretados, según su declaración de fojas 64, llegando incluso a indicarle el Sr. [REDACTED] en una ocasión: "¿Por qué levantas el poto cada vez que te abrazo?".

- Al saludar tenía una actitud molesta de acuerdo a lo expresado por la funcionaria [REDACTED] a fojas 68, la que señalo que: "Además del beso correspondiente me abrazaba y rozaba su cuerpo con el mío, causándome incomodidad".

- Al saludar acercaba su cuerpo a las funcionarias, con un abrazo las apretaba y realizaba un sobajeo en la espalda, siendo exagerado e incómodo, según consta en la declaración de doña [REDACTED] fojas 80.

- En el mes de diciembre de 2017, en circunstancias que doña [REDACTED] se cruzó con el Sr. [REDACTED] en las oficinas de la [REDACTED], le tiro el brazo con el objeto que lo saludara, según consta en declaración de fojas 140.

- Saludaba a doña [REDACTED] de acuerdo a su declaración de fojas 146, con abrazos apretados, sobajeando la espalda, bajando sus manos hacia las caderas y cintura. Después la saludaba con un beso en la frente.

B) Profirió diversas declaraciones inapropiadas a las funcionarias, a saber:

- A la funcionaria doña [REDACTED] la frase: "Te voy a bajar los pantalones, sentar en mis rodillas y te voy a dar nalgadas en tu trasero", en una oportunidad en que el Sr. [REDACTED] se dirigía a una reunión a Santiago. Afirmación que repitió en otras dos oportunidades, según consta en declaración de fojas 56.

- En el contexto de una conversación de trabajo, aproximadamente en el mes de noviembre de 2018, dijo a doña [REDACTED] "Yo soy hombre, para que te voy a mentir, igual te he mirado el trasero", lo que repitió en dos oportunidades. Asimismo, en otra oportunidad le señalo: "Para la próxima vez que le de una pataleta le voy a bajar los pantalones y le voy a dar una nalgada". También le dijo: "Me desconcentre, me quede con tu trasero blanco en mi cabeza"; declaraciones que constan a fojas 59.

- Comento, en relación a la funcionaria [REDACTED] "A ella no la molesto porque su marido me puede pegar", según consta en declaración de fojas 62.

- Con motivo de la fiesta de la semana judicial, desarrollada en el mes de octubre de 2019, le indico a la funcionaria [REDACTED] "Cuando terminemos de bailar me tomas la mano para que el [REDACTED] crea que andas conmigo", según consta en declaración de fojas 64.

- En el mes de abril de 2019, y con motivo de requerir la asistencia de doña [REDACTED] le dijo la frase: "Pero vaya decente", en alusión a su vestimenta, de acuerdo a su declaración de fojas 65.

Asimismo, en una oportunidad en el mes de marzo de 2018, le indico que en caso que no hiciese lo requerido: "Le bajo los pantalones y le pego nalgadas".

- Con ocasión del retorno de la funcionaria [REDACTED] de una licencia por enfermedad, en el mes de octubre de 2018, le señaló: "Cuidado que te puedo meter el dedo en el hoyo de la cirugía", según consta a fojas 68. En dicha oportunidad le indico: "Creo que tus colegas andan comentando que les miro el poto y las pechugas, si tú sabes algo dímelo".

- Con motivo de una pregunta de trabajo efectuada por doña [REDACTED] señaló en tres oportunidades la siguiente frase: "Si no lo haces te voy a bajar los pantalones y te voy a pegar en el poto", de acuerdo a su declaración de fojas 80. Asimismo, en el contexto de una celebración de un almuerzo y que un compañero de trabajo le ofreció calentar su almuerzo, le dijo: "Si quiere se lo calentamos entre todos, es el sueño del pibe".

- Señaló a las funcionarias, luego de un año nuevo, la frase: "Ahora las puedo besar v abrazar, sin que me acusen de acoso sexual", según consta en declaración de doña [REDACTED] a fojas 82.

- En el mes de julio o agosto de 2018, en circunstancias que doña [REDACTED] que estaba embarazada, se encontraba jugando tenis de mesa, el Sr. [REDACTED] le indico frente a sus compañeros: "Te veo jugando de nuevo, te daré un palmazo en el trasero y me va a dar gusto hacerlo", según consta en su declaración de fojas 143.

- A doña [REDACTED] en el primer semestre de 2018, conversando sobre temas de trabajo, le manifestó que si se equivocaba le bajaría los pantalones y le daría unas buenas nalgadas, según consta en declaración de fojas 145.

C) Las conductas materia del cargo importan una infracción al artículo 114 del Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y al artículo 1° del Auto Acordado de la Corte Suprema contenido en el Acta N°103-2018.

4.2 El [REDACTED] considera acreditado el cargo antes señalado, de acuerdo a las declaraciones prestadas en el proceso disciplinario que dan cuenta que el denunciado realizo conductas de contacto físico y comentarios inapropiados, sin que existan declaraciones de otros funcionarios que las controviertan, de los que se desprende un patrón de conducta de su parte; unido al merito que surge del informe de la sicóloga del Departamento de Recursos Humanos, doña [REDACTED] que da cuenta que las conductas que aquel despliego generaban un ambiente de trabajo hostil, y que los relatos de las funcionarias enuncian chantajes emocionales, acercamientos innecesarios, verbalizaciones inadecuadas y de connotación sexual.

4.3 Segundo: Haber incurrido de conductas constitutivas de acoso laboral respecto de la funcionaria doña [REDACTED] toda vez que: a) Le aplico una anotación de demerito sin justificación, siendo, por tanto una medida arbitraria; b) Asigno de manera improcedente las funciones de [REDACTED] que aquella desempeñaba a otro funcionario; c) Efectuó observaciones a su desempeño que no eran efectivas, de las que da cuenta el proceso de calificación del año 2018; d) Las funciones que asigno a dicha funcionaria y los medios que dispuso para su cumplimiento, afectaron el clima laboral; e) Ejerció la jefatura de modo inapropiado por el uso constante de garabatos y malos modos con los funcionarios, intentando indisponerlos entre sí. Dichas conductas importan la infracción del artículo 115 del Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

4.4 El [REDACTED] considera acreditado el cargo pues la funcionaria no realizo la encomienda que sirvió de fundamento a la anotación de demerito que le aplico; la decisión de modificación de las funciones que desempeñaba como [REDACTED] la adopto cuando ella estaba haciendo uso de su feriado legal, y al poco tiempo que asumió como [REDACTED] lo que demuestra que no efectuó un diagnóstico previo, más aun si tenía el perfil necesario para el desempeño de las funciones encomendadas, según la declaración de don [REDACTED] y el mérito que surge de los certificados emitidos por los tribunales de la jurisdicción que dan cuenta de su buen desempeño. Además, porque de las declaraciones de los señores [REDACTED] y [REDACTED] se advierte que quería desvincularla, y que la instalación del reloj control obedecía a su intención de fiscalizarla; y de lo

manifestado por los funcionarios [REDACTED] y [REDACTED] en cuanto que usaba de manera constante garabatos y malos [REDACTED]. Por último, que si bien la presencia constante de la cónyuge del [REDACTED] en las oficinas de la [REDACTED], no importaría una infracción funcionaria, da cuenta de un modo de ejercer su jefatura.

4.5 Tercero: Haber vulnerado las obligaciones especiales a que está sujeto en su condición de [REDACTED] de la [REDACTED], conforme dispone el artículo 56, letras d) y e), del señalado reglamento del personal.

5. Los descargos presentados por la representante del funcionario inculcado con fecha 30 de septiembre de 2019, que constan en la presentación de fojas 587 a 602, son, en lo sustancial, los siguientes:

5.1 En relación al cargo de acoso sexual: a) La denuncia no cumple con los requisitos de interposición establecidos en el Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, generando la indefensión del [REDACTED] agregando que por los términos en que se expuso se considera anónima y desvinculada entre los denunciante y las víctimas. Agrega que hay dos denunciante que no firmaron la denuncia; b) En el curso de la investigación se interpretó de manera inadecuada lo declarado por el denunciado y los testigos, sin considerar que las declaraciones dan cuenta de la inexistencia de algún requerimiento de carácter sexual; c) No se explica que exista esa incomodidad y, a la vez, una comunicación abierta y coloquial, según dan cuenta las conversaciones vía WhatsApp acompañadas; d) Se interpreta en forma errónea la legislación y se da una connotación equivocada al Informe Técnico aportado por la Secretaria Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema; e) La formulación de cargos incluye hechos nuevos que no constan en la carpeta investigativa, de acuerdo a lo expuesto en el informe de la psicóloga del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional; f) No se aceptaron las declaraciones ofrecidas por el funcionario investigado; g) El [REDACTED] aplicaría de manera diversa el Acta N° 103-2018 que contiene el Auto Acordado que fija el Procedimiento de Actuación para la Prevención, Denuncia y Tratamiento del Acoso Sexual en el Poder Judicial Chileno", en el marco de la presente investigación disciplinaria, aplicándola solo en cuanto perjudica al inculcado.

5.2 En relación al cargo de acoso aboral: a) la medida disciplinaria ordenada por el funcionario inculcado en contra de doña [REDACTED] -refiriéndose a la anotación de demerito- no es arbitraria, pues no se le imputaron hechos falsos; b) No se considera la declaración del Sr. [REDACTED] quien tiene la supervisión técnica de la denunciante y señala que el desempeño de la funcionaria era deficiente; c) La instalación del reloj control solo correspondió a la aplicación de la política de la Corporación Administrativa del Poder Judicial; d) No resulta procedente cuestionar el proceso de calificación efectuada por el funcionario inculcado, que fue efectuado correctamente; e) El origen común de la enfermedad por la cual se le extienden licencias médicas a doña [REDACTED] no sería consistente con su situación de estrés laboral, agregando que le resulta incomprensible que se haya sentido repentinamente víctima de acoso laboral, toda vez que la comunicación entre ella y el denunciado era fluida, e incluso coloquial.

5.3. En relación con el último cargo: que habiendo presentado sus alegaciones y defensas solicitando que se desechen los cargos de acoso sexual y laboral, procede igualmente que se desestime la vulneración a lo dispuesto en el artículo 56 del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

6. El Dictamen [REDACTED], de 28 de octubre de 2019, que rola de fojas 729 a 735, señala:

6.1 Los argumentos expuestos por la defensa no permiten alterar las conclusiones arribadas en relación a los cargos por acoso sexual, por cuanto: a) La defensa se funda en un supuesto jurídicamente erróneo, relativo a que se debe tener por acreditado requerimientos de carácter sexual. En efecto, de conformidad a lo dispuesto en el Acta 103-2018 ya citada, se dispone un listado de conductas que se estiman constitutivas de acoso sexual, las cuales, en su literal d), precisa que puede tratarse de acercamientos físicos o contactos físicos innecesarios, lo que da cuenta que no es necesario un requerimiento de carácter sexual como señala la defensa; b) No es procedente el fundamento en cuanto a que la denuncia adolecería de vicios, toda vez que la investigación fue ordenada por el órgano correspondiente dando cumplimiento a los requisitos que dispone el Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial; c) Las funcionarias que no suscribieron la denuncia

ratificaron su contenido en sus declaraciones ante el [REDACTED]; d) El informe de la sicóloga del Departamento de Recursos Humanos, doña [REDACTED] se elaboró en el marco de los hechos denunciados, y se generó con antelación a la presente investigación, por lo que no obsta que sus conclusiones sirvan para formar convicción; e) En relación a la solicitud de pruebas realizada por el inculpado, no existen solicitudes escritas al respecto en la etapa investigación, y que en cuanto fueron solicitadas en la etapa correspondiente, fueron otorgadas.

6.2 Los argumentos expuestos por la defensa no permiten alterar las conclusiones arribadas en relación a los cargos por acoso laboral, por cuanto: a) Se acreditó que la anotación de demérito de basó en hechos que no se ajustan a la realidad; b) La declaración del Sr. [REDACTED] es efectuada desde la ciudad de Santiago alejada del quehacer cotidiano de la [REDACTED]; c) Ponderado los antecedentes en base a la sana crítica, se llega a la convicción que la instalación del reloj control en la [REDACTED] responde a una animadversión en contra de la funcionaria denunciante; d) Los certificados acompañados por la denunciante permiten acreditar su buen desempeño, siendo arbitraria su calificación de desempeño; e) Las conversaciones vía la aplicación WhatsApp que presenta el denunciante y que acreditarían la buena relación con la funcionaria, son en días y situaciones puntuales que no permiten modificar la convicción en orden a tener por acreditada la conducta imputada.

6.3 En cuanto a la prueba rendida a solicitud del funcionario investigado, esto es, las declaraciones juradas de sus ex compañeros de trabajo en la [REDACTED], así como las declaraciones del [REDACTED] don [REDACTED] y de doña [REDACTED], no logran desvirtuar los hechos acreditados en la formulación de cargos, toda vez que dan cuenta de circunstancias diversas a los hechos materia de cargos, y se remiten a un periodo acotado de tiempo.

6.4 La propuesta de aplicar a don [REDACTED] la sanción de remoción, establecida en el artículo 136 del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, está conforme a los hechos acreditados en el proceso.

7. El escrito de observaciones al dictamen, presentado por la representante del funcionario inculpado con fecha 6 de Noviembre de 2019, que consta a fojas 739, señala, en síntesis, que no se ha considerado la jurisprudencia de la Contraloría General de la Republica, de la Inspección del Trabajo y de diversos fallos de los tribunales de justicia, que sostienen que para la configuración de la figura de acoso sexual es necesario que efectivamente exista un requerimiento sexual, cuestión que, en la especie, no acontece; que el [REDACTED] no se pronunció sobre los vicios de forma en la interposición de la denuncia y que no corresponde la incorporación del informe de la sicóloga del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional, doña [REDACTED] toda vez que fue realizado posteriormente a la investigación; y que el dictamen no se ha hecho cargo de todos los argumentos planteados por la defensa, reiterando los señalados en sus descargos.

8. En Memorándum Reservado 8AJ N° [REDACTED], del Jefe del Departamento Jurídico, se informó sobre el resultado de la investigación disciplinaria y sus conclusiones, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de Procedimiento de Investigaciones Disciplinarias. Dicho informe concluye que se han observado las normas de procedimiento establecidas en el citado reglamento, y que las conclusiones del [REDACTED] se ajustan a la normativa que rige a los funcionarios de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

9. En sesión de Consejo Superior de 19 de diciembre de 2019, el Jefe del Departamento Jurídico de la Corporación Administrativa del Poder Judicial relato los antecedentes de que da cuenta la investigación disciplinaria instruida mediante Resoluciones Exentas N° [REDACTED], de 8 de mayo de 2019, y N° [REDACTED], de 10 de Mayo de 2019.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERQ: Que la normativa aplicable consta en el Auto Acordado de la Corte Suprema contenido en el Acta signada 103-2018 y en el Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Pues bien, el primero, en su artículo 1°, señala que: *"El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentido por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o*

generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo, Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo: a) Gestos y piropos lascivos; b) Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales; c) Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir; d) Acercamientos o contactos físicos innecesarios; e) Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos; f) Exhibición de pornografía; g) Requerir información sobre actividades de índole sexual."

El segundo, por su parte, previene en el artículo 114 que: *"El acoso sexual es una conducta ilícita, contraria a la dignidad humana y a la adecuada convivencia al interior de la Corporación. Se entiende acoso sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."*

Al respecto, se debe tener presente que el Informe Técnico aportado por la Secretaria Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, que rola a fojas 467, señala que resulta imposible determinar previamente un listado estricto de conductas vejatorias, por lo que ha de entenderse que el acoso sexual consiste, en términos generales, en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva, y puede incluir discusión de actividades sexuales, contactos físicos innecesarios, utilización de términos humillantes o fuera de lugar, la realización de gestos indecorosos, la concesión de ventajas laborales a quienes consienten en participar en actividades sexuales, y la utilización de lenguaje crudo u ofensivo, hechos que de acuerdo a lo establecido en la investigación disciplinaria y a la prueba rendida han acontecido en la especie.

Entonces, corresponde determinar la efectividad de los hechos que se imputaron al denunciado y si califican como propios de acoso sexual, esto es, si realizó, por cualquier medio, uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos o alguna de las conductas en que pueden consistir y si tuvieron el efecto de amenazar o perjudicar la situación laboral de las afectadas, sus oportunidades en el empleo o generaron un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

SEGUNDO: Que con las declaraciones que ante el Fiscal prestaron las funcionarias de la [REDACTED] consta que el denunciado incurrió en las siguientes conductas de contacto físico a su respecto: saludarlas de besos y abrazos apretados, acercando su cuerpo y tocando su espalda de manera inapropiada, de modo que las incomodaba, lo que experimentaron las señoras [REDACTED] y [REDACTED]. Asimismo, en una oportunidad, dio un beso en la frente a la funcionaria [REDACTED] y, en otra, tiró del brazo de la funcionaria [REDACTED] en circunstancias en que se cruzaron en la oficina, con el objeto que lo saludara, lo que aconteció en el mes de diciembre de 2017.

Adema, que profirió las siguientes expresiones inadecuadas: a la funcionaria doña [REDACTED] en tres oportunidades dijo la frase: "Te voy a bajar los pantalones, sentar en mis rodillas y te voy a dar nalgadas en tu trasero"; a doña [REDACTED] dos veces, le dijo: "Yo soy hombre para que te voy a mentir, igual te he mirado el trasero", y en otra oportunidad le señaló: "Para la próxima vez que le dé una pataleta le voy a bajar los pantalones y le voy a dar una nalgada". Finalmente, le señaló: "Me desconcentre, me quede con tu trasero blanco en mi cabeza"; a la funcionaria doña [REDACTED] le expresó: "A ella no la molesto porque su marido me puede pegar"; a doña [REDACTED] en el contexto de la semana judicial desarrollada en el mes de octubre de 2019, fe expreso: "Cuando terminemos de bailar me tomas la mano para que el [REDACTED] crea que andas conmigo", también: "Pero vaya decente", en alusión a su vestimenta. Asimismo, en el mes de marzo de 2018, le señaló que, en caso que no hiciese lo requerido: "Le bajo los pantalones y le pego nalgadas"; a la señora [REDACTED] con motivo de su regreso al trabajo luego de una licencia por enfermedad, le señaló: "Cuidado que te puedo meter el dedo en el hoyo de la cirugía", también que: "Creo que tus colegas andan comentando que les miro el potito y las pechugas, si tú sabes algo dímelo"; a doña [REDACTED] en tres oportunidades, le señaló: "Si no lo haces te voy a bajar los pantalones y te voy a pegar en el potito"; en el contexto que un compañero de trabajo le ofreció calentar el almuerzo, le indico: "Si quiere se lo calentamos entre todos, es el

sueño del pibe"; a las funcionarias, luego de un año nuevo, les dijo: "Ahora las puedo besar y abrazar, sin que me acusen de acoso sexual"; a doña [REDACTED] quien se encontraba embarazada y jugando tenis de mesa, le indico frente a sus compañeros: "Te veo jugando de nuevo, te daré un palmazo en el trasero y me va a dar gusto hacerlo"; y a doña [REDACTED] le señaló que si se equivocaba, le bajaría los pantalones y le daría unas buenas nalgadas.

Finalmente, que, como corolario de las conductas y expresiones señaladas, las funcionarias evitaban relacionarse con el Sr. [REDACTED] generándose un ambiente de trabajo hostil en la oficina.

En consecuencia, ponderándolas en conjunto con los demás medios probatorios, particularmente a los que se aluden en el punto signado 4,2 de la presente resolución, permite inferir que el Sr. [REDACTED] incurrió en diversas oportunidades en acercamientos o contactos físicos innecesarios e indebidos y profirió expresiones lascivas, que vulnera la dignidad de las funcionarias mencionadas, generando un ambiente hostil, ofensivo, que se agrava por la circunstancia que se produjeron en el marco de una relación jerárquica y precisamente por quien se encuentra en posición de superioridad.

TERCERO: Que la prueba rendida por el funcionario investigado no permite desvirtuar los hechos acreditados y que sustentan los cargos formulados por el [REDACTED], compartiéndose la conclusión que se consigna en el punto signado 6.3 de la presente resolución.

CUARTO: Que, por consiguiente, a juicio del Consejo Superior, la conducta desplegada por don [REDACTED] se encuadra en la de acoso sexual, en los términos señalados en la normativa a que se hizo referencia precedentemente; importando los contactos físicos que efectuó y las declaraciones inapropiadas que profirió, por su magnitud y reiteración, necesariamente una manifestación de violencia de género y, por tanto, una conducta de acoso sexual de conformidad con el Auto Acordado de la Corte Suprema sobre la materia contenido en el Acta N° 103-2018.

Al respecto, se debe tener presente que el citado auto acordado resulta aplicable a los funcionarios de la Corporación Administrativa del Poder Judicial en lo que se refiere a los aspectos sustantivos, toda vez que, conforme al artículo 513, inciso segundo, del Código Orgánico de Tribunales, "*Todo el personal de la Corporación se regirá por las normas legales y reglamentaria aplicables a los empleados del Poder Judicial (...)*".

QUINTO: Que, respecto a los cargos formulados respecto a la denuncia por acoso laboral, a juicio de este Consejo Superior, no se encuentra acreditado con los medios de prueba considerados por el [REDACTED], atendido los requisitos que establece el artículo 115 del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que señala "*es acoso laboral toda conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercidas sobre uno o más empleados por parte de otro empleado o funcionario, cualquiera sea la relación jerárquica entre ellos, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*". En efecto, las conductas reprochadas no constituyen de manera unívoca e indubitada conductas de acoso laboral, pudiendo considerarse que han sido parte de determinaciones y exigencias propias de una jefatura exigente.

SEXTO: Que teniendo por acreditados los hechos constitutivos de acoso sexual, se han infringido las obligaciones especiales del personal directivo dispuestas en el artículo 56 del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, tanto en su letra d), que senala que: "*se debe tomar todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio*"; como en su letra e), que indica que: "*se debe incentivar un ambiente de trabajo que fomente el respeto mutuo entre los empleados y las relaciones laborales libres de acoso o discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, genero, edad, estado civil, asociación, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo*".

SEPTIMO: Que el artículo 110 letra j) del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial dispone que los empleados están afectos a la prohibición de

realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás empleados, especificando que se considera como una acción de ese tipo el acoso sexual. Además, su artículo 124 señala que la responsabilidad administrativa es la que recae sobre los empleados de la Corporación que en el desempeño de sus funciones no cumplan con los deberes que les impone la ley, los autos acordados de la Corte Suprema o el reglamento del personal, o que violan las prohibiciones que establecen. Asimismo, su artículo 127 que son faltas graves las infracciones a las prohibiciones contenidas en las letras h), i), j), k) y l) del artículo 110 y que, de conformidad a su artículo 136, las faltas graves podrán sancionarse con la medida de remoción, suspensión o multa.

Por último, atendido lo dispuesto en el artículo 130 del citado reglamento, las medidas disciplinarias se aplicaran tomando en cuenta la entidad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Pues bien, a juicio del Consejo Superior, en la presente investigación ha de considerarse, especialmente, que la falta cometida provoco afectación a las funcionarias que suscribieron y/o ratificaron la "Denuncia por Incumplimiento de Política de Clima Laboral"; y que no concurren circunstancias modificatorias de responsabilidad.

Por estas consideraciones, y en mérito de lo expuesto en el Auto Acordado que fija el Procedimiento de Actuación para la Prevención, Denuncia y Tratamiento del Acoso Sexual en el Poder Judicial, en los artículos 114, 115, 123, 124, y 135 del Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y en los artículos 19 y 21 del Reglamento de Procedimiento de Investigaciones Disciplinarias.

SE RESUELVE:

1. Rechazar las alegaciones y defensas respecto del cargo de acoso sexual imputado al funcionario don ██████████ que se confirma, en consecuencia, también el cargo de Incumplimiento de obligaciones especiales del ██████████
2. Acoger los descargos y absolver al funcionario don ██████████ de los cargos de acoso laboral formulados en su contra.
3. Confirmar la sanción propuesta por el ██████████, por lo que se impone al Sr. ██████████ como tal la de remoción del cargo, de acuerdo al artículo 135 del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y al artículo 21 letra e) del Reglamento sobre Investigaciones Disciplinarias de la citada corporación.
4. Póngase el presente expediente a disposición de la actuario designada, doña ██████████ para efectos de notificar al Sr. ██████████ hecho, pasen los antecedentes al Departamento de Recursos Humanos para el registro de la sanción y la custodia del expediente, en su caso.
5. Resérvese al afectado, el recurso de apelación en contra de la presente resolución, el cual podrá interponerse en el plazo fatal de cinco días contados desde su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento sobre Procedimiento de Investigaciones Disciplinarias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.