Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

Auto Acordado S/N

ACTA N° 133-2026; AUTO ACORDADO SOBRE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN GENERAL, Y ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL

CORTE SUPREMA

Publicación: 30-ABR-2026 | Promulgación: 21-ABR-2026
Versión: Única De : 31-JUL-2026
Url Corta: https://bcn.cl/FLTJ26

ACTA N° 133-2026

AUTO ACORDADO SOBRE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN GENERAL, Y ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL

En Santiago, a veintiuno de abril de dos mil veintiséis, se deja constancia que el dieciséis de marzo de dos mil veintiséis se reunió el tribunal pleno bajo la Presidencia de la señora Gloria Ana Chevesich Ruiz, y con la asistencia de los ministros y ministras señor Blanco, señora Muñoz S., señores Valderrama, Prado y Silva C., señoras Gajardo, Melo, González y López, señores Astudillo, Ruz, Zepeda y la ministra suplente señora Quezada.

Considerando:

1°) La importancia que para cualquier entidad tiene, particularmente tratándose de aquellas que desempeñan funciones públicas, contar con procedimientos objetivos, claros y uniformes para la determinación de las responsabilidades disciplinarias en que pudieren incurrir sus integrantes, con especial énfasis en el respeto de las garantías propias del debido proceso que demarcan e inspiran toda actividad punitiva del Estado.

2°) La esfera disciplinaria representa un punto sensible en el quehacer general de los tribunales, tanto por el peso de las eventuales determinaciones respecto a los involucrados, como por la irradiación del conflicto subyacente y de la tensión por el procedimiento disciplinario en marcha sobre el ambiente de trabajo del respectivo tribunal y de sus demás miembros.

3°) A través de los años la Corte Suprema ha dictado normativa interna en materia disciplinaria en el Poder Judicial, siendo la última de dichas regulaciones el Auto Acordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial, contenido en el Acta N° 108-2020, de 4 de septiembre de 2020. En la misma línea, se dictó el Auto Acordado que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento y del acoso sexual en el Poder Judicial chileno, contenido en el Acta N° 103-2018, de 19 de junio de 2018.

4°) El 15 de enero de 2024 se publicó la ley N° 21.643 que modificó el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

5°) La necesidad de adaptar la normativa interna a la ley N° 21.643 fue acordada por el tribunal pleno con fecha 19 de julio de 2024, encomendándose tal tarea al Comité de Modernización, en colaboración con el Comité Nacional de Riesgos Psicosociales, el Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, la Dirección de Estudios y la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, conformándose al efecto una mesa técnica.

6°) A propuesta del Comité de Modernización, el 29 de julio de 2024 se dictó

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

el Acta N° 160-2024, que contiene el Auto Acordado que adecúa en forma transitoria la regulación del Poder Judicial en materia de procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual, quedando pendiente la elaboración de una propuesta de regulación definitiva y debidamente ajustada con otros instrumentos que debía actualizar esta Corte Suprema referente a la política de clima laboral.

7°) El 29 de septiembre de 2025, como resultado del trabajo coordinado por el Comité de Modernización, en conjunto con la mesa técnica creada al efecto y una vez recabadas las opiniones de la Fiscalía Judicial, los gremios y los estamentos que integran el Comité, se presentó ante el tribunal pleno una propuesta de Auto Acordado refundido sobre procedimientos disciplinarios, que incorpora un capítulo especial relativo al procedimiento de investigación de casos de acoso sexual y acoso laboral.

8°) Analizada la propuesta del Comité de Modernización en el marco de las XXVIII Jornadas de Reflexión de la Corte Suprema celebradas en octubre del año 2025, y, posteriormente, en sesiones extraordinarias celebradas en los meses de noviembre de 2025 y de enero de 2026, previo debate y adecuaciones correspondientes, se acordó aprobar el siguiente Auto Acordado refundido sobre procedimiento disciplinario de aplicación general, y especial de acoso laboral y acoso sexual en el Poder Judicial.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución Política de la República y en el artículo 96 N° 4 del Código Orgánico de Tribunales, en uso de las facultades directivas y económicas, se acuerda dictar el siguiente auto acordado:

AUTO ACORDADO SOBRE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN GENERAL, Y ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL

TÍTULO I. OBJETO Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo del presente auto acordado. La presente normativa tiene por objeto reglamentar el ejercicio de las facultades disciplinarias que la ley entrega a los tribunales y órganos del Poder Judicial, que se pueden ejercer respecto de toda persona sujeta a la superintendencia disciplinaria de la Corte Suprema y a la potestad disciplinaria de las cortes de apelaciones y demás órganos del Poder Judicial, en especial, aquellas que pueden culminar en la aplicación de alguna de las sanciones previstas en los artículos 532 y 537 del Código Orgánico de Tribunales; e implementar un régimen disciplinario que, ante las faltas a los deberes o infracciones a las prohibiciones que las rigen, incluya aspectos mínimos de objetividad, dentro de un procedimiento que asegure las garantías propias del debido proceso.

Las disposiciones del presente auto acordado tendrán carácter supletorio y/o subsidiario respecto de los órganos que ejercen jurisdicción que se encuentren sujetos a la superintendencia de la Corte Suprema, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución Política de la República, que no cuenten con un procedimiento disciplinario predeterminado por la legislación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación del procedimiento disciplinario. Los ministros y las ministras de la Corte Suprema y de las cortes de apelaciones, jueces, juezas, auxiliares de la administración de justicia y demás personas que cumplen funciones en el orden judicial, sujetas a la superintendencia disciplinaria de la Corte Suprema y a la potestad disciplinaria de las cortes de apelaciones y demás órganos del Poder Judicial, están sometidas a responsabilidad disciplinaria en los casos y con apego a las reglas, procedimiento y garantías señaladas en la ley y en el presente auto acordado.

Lo anterior no excluye la posibilidad de llamar la atención o aplicar medidas correctivas administrativas, procediendo breve y sumariamente, las que no quedarán

registradas en la hoja de vida.

Tratándose de anotaciones de demérito, deberá procederse escuchando previamente a la persona afectada, quien podrá apelar dentro del plazo de quinto día, recurso que se conocerá en cuenta.

Quedarán sujetos al régimen disciplinario las personas mencionadas en el inciso primero que ejerzan violencia en contra de personas usuarias, asuntos que se tramitarán de acuerdo al procedimiento de aplicación general.

Artículo 3. Independencia de responsabilidades. La responsabilidad disciplinaria es independiente de la responsabilidad penal o civil que puedan afectar a miembros del Poder Judicial y que deriven de la misma acción u omisión, de modo que las resoluciones que se adopten respecto de una de ellas no tienen efectos en otra, salvo en los casos determinados en la ley.

Artículo 4. Cese de funciones y responsabilidad. El cese de funciones no extingue la responsabilidad disciplinaria, la que se podrá hacer efectiva con posterioridad, incluso en rebeldía de la persona presuntamente infractora, mediante resolución fundada.

Artículo 5. Principios generales. Los procedimientos de que trata este auto acordado se rigen por los siguientes principios generales:

a) Acceso al proceso. Al contenido de la investigación siempre tendrá pleno acceso la persona investigada, por lo que cualquier restricción que se disponga será excepcional, fundada y por tiempo acotado.

b) Diligencia y celeridad. Los órganos encargados de la sustanciación de la denuncia y de la resolución del asunto actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento, contando con plazos acotados para sus actuaciones.

c) Congruencia fáctica entre las principales determinaciones del proceso. Deberá existir una necesaria correspondencia entre los hechos fijados en la formulación de cargos, el informe final y la decisión del órgano resolutor.

d) Oralidad. El procedimiento será preferentemente oral. En la medida que la persona investigada lo solicite, habrá oralidad en la exposición de las alegaciones y defensas ante el órgano resolutor.

e) Imparcialidad. En el esclarecimiento de los hechos y en la decisión del asunto los órganos respectivos deberán conducirse siempre de manera que garanticen y aseguren la debida objetividad, sin sesgo de ningún tipo, teniendo únicamente presente el mérito del proceso y las normas aplicables.

f) Buena fe procesal. Las partes, sus apoderados o apoderadas y todos quienes intervengan en el proceso deberán actuar de buena fe. Quien instruye la investigación y el órgano resolutor, de oficio o a petición de parte, deberá prevenir, corregir y sancionar, según corresponda, toda acción u omisión que importe un fraude o abuso procesal.

g) No discriminación. En las actuaciones y decisiones que se adopten durante el proceso no podrán hacerse diferencias de trato, distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias de cualquier clase por razones de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad, discapacidad, cargo que ejerzan o escalafón al que pertenezcan las personas involucradas, u otra condición social.

h) Derecho a defensa letrada. La persona investigada podrá contar con asesoría jurídica desde el inicio de la investigación y será informada del estado de tramitación, a fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento.

i) Principio de protección a la dignidad e integridad de las personas. Ninguna de las personas involucradas en el procedimiento, sea denunciante, denunciada,

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

testigos, peritos o responsables de su aplicación, podrán ser objeto de malos tratos en ninguna de sus manifestaciones, quedando absolutamente prohibido efectuar, por sí o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de ninguna naturaleza, con el fin de incidir en el resultado de la investigación, ni aun a pretexto del ejercicio del derecho a defensa.

Artículo 6. Autonomía jurisdiccional. No procederá abrir proceso disciplinario por decisiones contenidas en resoluciones judiciales dictadas en asuntos jurisdiccionales.

Artículo 7. Prescripción. La acción para investigar hechos u omisiones que puedan motivar responsabilidad administrativa, y las sanciones que se impongan, prescribirán en el plazo de dos años, con excepción de los casos en que la conducta sea constitutiva de crimen o simple delito, evento en que el plazo de prescripción será el que la ley penal prevé para la extinción de la responsabilidad de tal ilícito.

El plazo de prescripción de la acción disciplinaria comenzará a contarse desde la fecha de comisión de la falta o de la omisión.

Por su parte, el plazo de prescripción de las sanciones se contará desde la fecha en que quede ejecutoriada la resolución que las impone.

No obstante lo anterior, si la naturaleza o las circunstancias del caso lo aconsejan, quedará a salvo la facultad del tribunal de iniciar la investigación por resolución fundada.

Artículo 8. Interrupción y suspensión de la prescripción de la acción. Se interrumpirá la prescripción de la acción con la notificación a la persona investigada del inicio del procedimiento disciplinario. Cesará la interrupción si el procedimiento permanece paralizado durante sesenta días por causa no imputable a quien se indaga.

Se suspenderá el plazo de prescripción de la acción durante el tiempo que, por cualquier motivo, no puedan instruirse las investigaciones disciplinarias o ejecutarse las sanciones por razones ajenas al servicio.

Artículo 9. Sanción para quien denuncia sin fundamento. Podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria y puede dar mérito para iniciar una investigación, la persona que haya denunciado una infracción disciplinaria cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo 10. Plazos. Todos los plazos de días establecidos en el presente auto acordado serán de días hábiles. Para estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos.

TÍTULO II. ÓRGANOS COMPETENTES PARA RESOLVER

Artículo 11. Órganos competentes en general. Son órganos competentes para resolver en el ámbito de lo disciplinario, de acuerdo a las normas legales, los siguientes:

a) La Corte Suprema, respecto de todos los tribunales, funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, y auxiliares de la administración de justicia, así como de sus integrantes y de su fiscal judicial. En segundo grado, si se apelare lo resuelto por otros órganos.

b) Las cortes de apelaciones, en primer grado, respecto de sus miembros, de sus

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

fiscales judiciales, de los jueces y juezas, de los auxiliares de la administración de justicia, así como respecto de todos los tribunales, incluidos los especiales, de sus territorios jurisdiccionales. En segundo grado, de las decisiones de los jueces y las juezas de letras, lo resuelto por el comité de jueces y por el presidente o la presidenta de la corte de apelaciones respecto de administradores o administradoras y consejeros o consejeras técnicos de tribunales que no cuenten con comité de jueces, y lo resuelto por el presidente o presidenta de la corte de apelaciones respecto de los funcionarios y funcionarias de centros y unidades de apoyo.

c) Los jueces o las juezas de letras, respecto de todo el personal que presta servicios en su respectivo tribunal, de los receptores y las receptoras, conforme al artículo 393 del Código Orgánico de Tribunales, de los notarios y las notarías, conservadores y archiveros, en los casos en que se les deleguen las facultades por la corte de apelaciones respectiva.

d) El comité de jueces, en primer grado, respecto del administrador o la administradora y de los consejeros y las consejeras técnicos; y, en segundo grado, si se apelare lo resuelto por el administrador o la administradora en lo disciplinario.

e) El presidente o la presidenta de la corte de apelaciones, en primer grado, respecto del administrador o la administradora y consejeros técnicos y consejeras técnicas de los tribunales en que se desempeñen uno o dos jueces o juezas, y respecto de los funcionarios y funcionarias de centros y unidades de apoyo; y, en segundo grado, si se apelare por el administrador o la administradora la decisión disciplinaria del comité de jueces.

f) El administrador o la administradora de juzgado reformado, respecto del subadministrador o subadministradora, jefes o jefas de unidad y personal de estos tribunales.

Artículo 12. Órganos competentes para imponer sanciones por infracción a la Ley de probidad en la función pública. Serán competentes para imponer sanciones por infracción a la Ley de probidad en la función pública los siguientes órganos:

a) La Corte Suprema, respecto de los ministros y funcionarios obligados que pertenecen a ella, de los ministros, fiscales judiciales y abogados integrantes de las cortes de apelaciones y del director, subdirector, contralor y jefes de departamento u otros funcionarios del nivel central de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y

b) Las Cortes de Apelaciones, respecto de los miembros del Escalafón Primario y de la segunda serie del Escalafón Secundario, como asimismo, de los oficiales primero, administradores de tribunal, jefes de unidad de servicios o administradores zonales u otros funcionarios de la administración zonal o tribunales, que se desempeñan en su territorio.

TÍTULO III. PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

Capítulo Primero. Ámbito de Aplicación del Procedimiento General

Artículo 13. Ámbito de aplicación. El procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias constituye el régimen común aplicable a hechos que puedan ser objeto de una sanción disciplinaria.

Sus reglas se aplicarán supletoriamente:

a) Al procedimiento especial de investigación y sanción del acoso sexual y el acoso laboral, regulado en el Título IV.

b) Al procedimiento para la aplicación de la Ley de probidad en la función

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

pública que rige para determinar la infracción a las obligaciones que contempla dicha ley, regulado en el Título V.

Para efectos del presente auto acordado se entenderá por juzgado reformado aquel que en su planta de personal cuenta con administrador o administradora.

Artículo 14. Reglas especiales aplicables a los juzgados reformados. El procedimiento para investigar las faltas disciplinarias del subadministrador o subadministradora, jefes o jefas de unidades y el personal de los juzgados reformados se tramitará de acuerdo a las reglas del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias, con las siguientes excepciones:

a) La designación de quien investiga se hará por el juez presidente o la jueza presidenta, en la que dará especial preferencia al fiscal o fiscala judicial, según las reglas del artículo 19, sin que, por ello, se vea alterado el órgano resolutor que le corresponde conocer del asunto.
b) El procedimiento será fundamentalmente oral y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán quienes hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan.
c) Regirán los plazos especiales, de días, señalados en el artículo 389 F del Código Orgánico de Tribunales: plazo máximo de la investigación: cinco días; para responder los cargos: dos días desde la notificación; para la prueba: el que señale quien investiga, con un máximo de tres días; para que emita su informe y proposición: dos días; para que el administrador o la administradora emita su decisión: dos días; para que la persona indagada apele: dos días, y para que el comité de jueces decida la apelación: dos días.

La investigación de las faltas disciplinarias de los administradores o administradoras se regirá por las disposiciones del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias.

Capítulo Segundo. Reglas Generales

Artículo 15. Carpeta investigativa. Quien investiga llevará ordenadamente una carpeta digital de su investigación, en orden cronológico, con todas las diligencias que practique y a la que tendrá acceso la persona investigada y la persona denunciante o quejosa en todo momento, sin perjuicio de lo indicado en el inciso final.
Las declaraciones testimoniales y de la persona investigada se grabarán en audio digital, sin perjuicio de su transcripción resumida en la carpeta. El registro de audio se entenderá formar parte de la carpeta digital de la investigación.
El procedimiento y la sentencia serán reservados, salvo para la persona investigada y para la persona denunciante o quejosa. Sólo se podrá hacer pública la sentencia una vez que se encuentre firme y previa supresión de los datos personales sensibles que consten en ella.
Quien investiga podrá disponer fundadamente que determinadas diligencias y actuaciones sean secretas, incluso para la propia persona indagada, cuando considere que es necesario para la eficacia del procedimiento. Dicha facultad podrá ejercerse dos veces durante la investigación y su vigencia no podrá exceder de quince días en total. No podrá ejercerse esta facultad una vez formulados los cargos a quien se investigue.

Artículo 16. Etapas del procedimiento. El procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias consta de las etapas de instrucción, resolución e impugnación.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

Artículo 17. Destinación transitoria de la persona investigada y suspensión de funciones. El órgano instructor podrá, de oficio o a petición de parte, durante el periodo comprendido entre el inicio de la investigación y la emisión del informe final, buscando el mejor éxito del procedimiento o el buen funcionamiento del lugar de trabajo, destinar transitoriamente a la persona investigada a otras funciones en el mismo u otro tribunal dentro de la jurisdicción o, en casos calificados, suspenderla, procurando no gravarla demasiado. A su vez, el órgano resolutor también podrá adoptar estas medidas cautelares al momento de ordenar que se realice la investigación o una vez recibido el informe final del órgano instructor.

La medida cautelar de suspensión tendrá una duración máxima de dos meses, renovable por una sola vez hasta por igual periodo, por resolución fundada.

La persona investigada podrá deducir recurso de apelación dentro de quinto día, contado desde la notificación de la resolución que decreta la destinación transitoria o la suspensión, que será conocido con preferencia por el órgano resolutor, y podrá disponerse orden de no innovar a solicitud de la persona interesada. Del mismo modo, la persona denunciante podrá deducir igual recurso cuando no se diere lugar a las medidas cautelares que haya solicitado.

Las medidas a las que se refiere este artículo no afectarán la remuneración de la persona investigada.

Capítulo Tercero. Etapa de Instrucción

Párrafo Primero. Inicio del Proceso Disciplinario y designación de la Persona Instructora

Artículo 18. Inicio del proceso disciplinario. Recibida una denuncia, reclamación o queja, o conocida la actuación u omisión que puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria, se dispondrá la respectiva investigación por el órgano encargado de resolver a su respecto, salvo que el asunto adolezca de manifiesta falta de fundamento o verosimilitud, en cuyo caso se desestimará de plano por resolución fundada, ordenándose su archivo.

Si el hecho u omisión debe ser conocido por otro órgano o por una entidad externa al Poder Judicial, se dispondrá su remisión inmediata, conjuntamente con sus antecedentes, en forma reservada al tribunal u organismo competente.

Si el órgano resolutor decide no iniciar la investigación, la persona denunciante o quejosa podrá interponer recurso de reposición, con apelación en subsidio, dentro de quinto día, contado desde que se notifique la resolución respectiva.

La resolución que ordena el inicio formal del procedimiento señalará los hechos u omisiones a investigar y las personas involucradas, si se conocieren, sin perjuicio de determinarse o ampliarse a otros hechos y/o personas si la investigación así lo amerita, para lo cual quien la instruya lo solicitará al órgano resolutor.

Artículo 19. Designación de la persona instructora. En la resolución que disponga la investigación, se designará a la persona que instruirá el proceso indagatorio, poniendo a su disposición las facilidades y recursos necesarios para desarrollar debidamente su cometido.

La persona instructora designada no podrá excusarse de iniciar la investigación, cualquiera sea el órgano resolutor que lo designe, salvo inhabilidad debidamente aceptada.

La substanciación de las investigaciones para hacer efectiva la responsabilidad disciplinaria corresponderá a un o a una fiscal judicial de la corte respectiva, cuya designación se efectuará en cada caso mediante una distribución centralizada,

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

objetiva y aleatoria por el sistema informático. Para tal efecto, el respectivo órgano resolutor ingresará de inmediato la resolución que ordena la instrucción de la investigación disciplinaria y los antecedentes completos de la misma en el sistema informático de tramitación de las investigaciones disciplinarias a que se refiere el artículo 15 de este auto acordado.

Si el fiscal o la fiscal judicial o su subrogante legal se encontrare inhabilitado o inhabilitada o no pudiere asumir la investigación por cualquier motivo, deberá asumir el magistrado o la magistrada, o auxiliar de la administración de justicia, funcionario o funcionaria que se designe por el órgano a quien correspondiere aplicar la eventual sanción.

En todo caso, la designación de la persona que investiga deberá recaer en un funcionario o una funcionaria que tuviere igual o mayor grado que aquel correspondiente a la o las personas involucradas en los hechos, si se conocieren.

En cualquier etapa del procedimiento, en casos graves o urgentes y por resolución fundada, el órgano resolutor podrá disponer la designación de otra persona que instruya el procedimiento disciplinario, para cautelar la imparcialidad, la celeridad del procedimiento o la adecuada resolución del asunto.

Artículo 20. Inhabilidad de quien instruye y del ministro o ministra de fe. Una vez notificada la resolución de inicio formal de la investigación, la persona investigada, la persona denunciante o la afectada por el hecho o la omisión que será materia de la investigación, tendrá el plazo de tres días para hacer valer los motivos que en su parecer incidan significativamente en la imparcialidad de quien instruye el procedimiento o del ministro o la ministra de fe.

La inhabilidad se hará valer directamente ante quien instruye el procedimiento, expresándose los hechos que la constituyen y los antecedentes que la justifiquen.

Formulada la inhabilidad, se suspenderá el plazo de investigación establecido en el artículo 28, y quien instruye o el ministro o la ministra de fe, en su caso, dejarán de intervenir, salvo para la práctica de diligencias investigativas que no puedan paralizarse sin afectar el éxito de la instrucción.

La petición podrá rechazarse de plano por la persona instructora, si los hechos en que se funda no se especifican debidamente, de lo cual podrá apelarse dentro del plazo de dos días. En caso contrario, remitirá de inmediato los antecedentes al órgano resolutor para que la resuelva dentro del término de dos días desde que reciba los antecedentes, quien, en caso de acogerla, designará en la misma resolución a otra persona instructora, a quien deberán remitírsele todos los antecedentes allegados hasta ese momento en la investigación.

La inhabilidad del ministro o de la ministra de fe será resuelta dentro del mismo término por quien instruye el procedimiento.

Excepcionalmente, podrá pedirse la inhabilidad de quien instruye o del ministro o de la ministra de fe, fuera del plazo establecido en el inciso primero, siempre que se justifique que se trata de una causal ulterior o que ha llegado a conocimiento de la persona afectada con posterioridad, debiendo deducirse dentro del término de tercero día desde ese conocimiento. Se entenderá comprendido en este caso a la persona afectada o quejosa desde el momento en que se le notifique o tome conocimiento del estado del procedimiento disciplinario, sin que ello signifique afectar la validez de las actuaciones o diligencias de investigación practicadas antes de su comparecencia.

En todo caso, quien instruye podrá inhabilitarse en cualquier momento, por resolución fundada, si advierte que le afecta alguna inhabilidad, que remitirá al órgano resolutor para su decisión.

Artículo 21. Incumplimiento de plazos por parte de la persona instructora. El incumplimiento por quien instruye la investigación de los plazos establecidos en el presente auto acordado no vicia de nulidad las actuaciones y resoluciones dictadas en el procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

En todo caso, el incumplimiento dentro de plazo a las cargas impuestas en el

140 años Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

inciso tercero del artículo 28 y en el artículo 32, respectivamente, impedirá que quien instruye la investigación agregue nuevos antecedentes a la investigación pendiente de cierre, y le impondrá la obligación de emitir la resolución a que se refiere el artículo 28 y, en su caso, el artículo 32, dentro de tercero día.

Vencido el término extraordinario de tres días a que se refiere el inciso que precede, el órgano resolutor ordenará el reemplazo de quien instruye por otra persona no inhabilitada, que dispondrá del término de treinta días para evacuar el trámite pendiente y deberá continuar con la tramitación del procedimiento, si correspondiere.

Párrafo Segundo. Desarrollo de la Investigación

Artículo 22. Inicio formal del proceso investigativo. La investigación se iniciará formalmente a través de una resolución de quien investigue, en la que designará a un funcionario o una funcionaria para que se desempeñe como ministro o ministra de fe de todas las actuaciones que se lleven a efecto y de las resoluciones que se adopten en el procedimiento. Quien instruya el procedimiento disciplinario deberá dictar esta resolución en el plazo de dos días desde que recibieren los antecedentes.

En caso de encontrarse inhabilitada la persona que investiga para llevar la indagación, deberá dejar constancia de tal circunstancia y remitirá los antecedentes al órgano resolutor, dentro del plazo indicado en el inciso primero, para que determine lo que corresponda a la brevedad.

Artículo 23. Notificación a la persona afectada. Si la investigación recayere sobre personas determinadas, quien instruye el procedimiento deberá ordenar prontamente que se notifique a cada persona implicada la resolución que ordena iniciar la investigación, a fin que puedan adoptar las medidas de defensa que fueren conducentes para el resguardo de sus derechos. Si el proceso investigativo se iniciare sin conocerse la identidad de las personas implicadas, apenas se genere dicha identificación se dispondrá sin dilación la referida notificación.

La notificación de que trata el presente artículo se practicará por el ministro o la ministra de fe designado o designada o quien se designe como tal para el caso, de manera personal, en el lugar de trabajo, residencia o en el domicilio que tenga registrado en su hoja de vida funcionaria. En el evento de no ser habida la persona en dos días distintos, pero existan antecedentes de que se encuentra en el lugar de las búsquedas, se dispondrá que la notificación se practique por carta certificada remitida a dicho lugar.

La notificación podrá practicarse aun cuando la persona afectada se encontrare haciendo uso de feriado, permiso o licencia médica. Con todo, en caso de licencia médica, la notificación podrá realizarse también en el domicilio registrado en ella. Durante el ejercicio de feriado o permiso, se suspenderá el plazo que tuviere la persona investigada para prestar declaración, contestar cargos o deducir algún recurso.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán realizadas al tercer día contado desde la recepción de la carta u oficio por la Oficina de Correos.

La persona afectada por la investigación podrá proponer para su notificación un correo electrónico, u otras formas de notificación, que quien instruye podrá aceptar si, en su opinión, resultaren suficientemente eficaces y no causaren indefensión.

Artículo 24. Diligencias de instrucción. Quien investiga practicará las diligencias y actuaciones necesarias para determinar la existencia del acto u omisión susceptible de sanción y la identificación de las personas implicadas y su participación en el hecho u omisión, de lo cual se dará siempre conocimiento a la persona que se investiga para permitirle su intervención, quien podrá ser

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

representada por abogado o abogada desde el inicio del proceso investigativo.

Las actuaciones de quien instruye tendrán como límite el respeto a las garantías fundamentales de las personas involucradas, en especial cuando puedan afectar su intimidad, su vida privada o la honra.

Si la persona investigada no concurre a prestar declaración, se podrá prescindir de ésta.

Artículo 25. Protección de intervinientes. Si la persona instructora toma conocimiento de represalias en contra de la persona denunciante o denunciada o contra quien haya declarado como testigo o perito durante el procedimiento, deberá ponerlo en conocimiento del órgano resolutor competente.

Artículo 26. Prevención de nulidad e indefensión. La persona que investiga deberá verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión, adoptando de oficio las medidas para subsanarlos.

Artículo 27. Paralización de la investigación. Si la persona investigada hiciere uso de feriado o permiso y quien instruye no pudiere continuar con la investigación sin su presencia, podrá decretar la paralización del procedimiento hasta que cese el impedimento que motiva la ausencia.

En todo caso, tanto la investigación y sus distintos trámites, notificaciones y etapas podrán desarrollarse respecto del funcionario o funcionaria que se encuentre con licencia médica, salvo que la enfermedad que la motiva provoque afectación de sus derechos fundamentales, como ocurriría –por vía de ejemplo– si no ha designado abogado o abogada para que asuma su defensa.

En el caso que fueren varias las personas investigadas, quien instruye el procedimiento podrá separar la investigación, decretando la paralización del procedimiento respecto de aquella que se hallare ausente por los hechos indicados, si correspondiere, y continuar la investigación respecto a las demás involucradas, a fin de dar curso al procedimiento.

Párrafo Tercero. Término de la Investigación

Artículo 28. Plazo y cierre de la investigación. La investigación deberá llevarse a cabo dentro del plazo de treinta días, contados desde que quien instruye el procedimiento dicte la primera resolución, término que podrá ser prorrogado por éste, por una sola vez y por igual plazo, mediante resolución fundada dictada antes de su vencimiento y que deberá ser puesta en conocimiento del órgano resolutor.

Por motivos calificados, debidamente justificados y que deberán ser expresados circunstanciadamente en la resolución correspondiente, quien instruye la investigación podrá solicitar al órgano resolutor –antes del vencimiento del período correspondiente– que otorgue una nueva extensión del plazo, por el término de treinta días.

Dentro de los cinco días siguientes a haberse agotado la investigación o, en su caso, al cumplimiento del plazo fijado, quien instruye el procedimiento decretará su cierre, de oficio o a petición de parte, proponiendo el sobreseimiento de la causa o bien formulando cargos en contra de la o las personas investigadas, conforme a los artículos siguientes.

En caso de feriado o permiso, se entenderá extendido de pleno derecho el plazo de investigación, hasta que la persona investigada se reintegre a sus labores, momento en que recobrará vigencia el límite máximo del plazo establecido para la duración de aquella.

En caso de proponer el sobreseimiento, quien instruye el procedimiento deberá emitir un informe que contenga las menciones del artículo 32 que fueren aplicables.

La persona investigada podrá solicitar al órgano resolutor hacer uso de la

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

facultad establecida en el artículo 34.

El órgano respectivo podrá, en todo caso, rechazar la propuesta de sobreseimiento, ordenando la reapertura de la investigación, con las indicaciones que estime adecuadas, o, si la considera agotada, ordenar que la persona instructora formule cargos.

Artículo 29. Formulación de cargos. La formulación de cargos deberá contener en forma clara y precisa:

a) La individualización de la o las personas investigadas.
b) La relación de los hechos que se tuvieron por acreditados y la ponderación o calificación que se les atribuya a los mismos, debidamente fundamentada.
c) Los cargos formulados y la participación que se le atribuye a la persona investigada.
d) La enunciación de la normativa aplicable.
e) El señalamiento de las pruebas que sustentan los cargos.

Capítulo Cuarto. Etapa Resolutiva

Artículo 30. Defensa. La persona investigada será notificada de los cargos que se le formulen personalmente o por carta certificada dirigida al domicilio que haya fijado o, en su defecto, a aquel en que se le hubiere efectuado la notificación a que se refiere el artículo 23 o en la forma especial que haya solicitado, y podrá presentar su defensa en el plazo de cinco días, el que podrá ampliarse por quien instruye por otros tres días, en casos calificados.

En los descargos deberá ofrecer toda la prueba de que pretenda valerse, debidamente especificada, la que se rendirá en el término probatorio cuya duración será de diez días. Si se ofrecen testigos, deberán individualizarse debidamente, señalando, además, los puntos sobre los que habrán de recaer sus declaraciones.

La prueba se registrará en los términos señalados en el artículo 15. Se facilitará siempre a la persona investigada y a la persona denunciante o quejosa el acceso al registro de esta prueba, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 15.

Artículo 31. Prueba testimonial y pericial. La prueba testimonial y pericial se rendirá ante la persona que instruye el procedimiento, quien posibilitará que los intervinientes o sus representantes formulen preguntas y repreguntas pertinentes en la respectiva audiencia, la que podrá ser realizada de manera presencial o vía remota, y su incorporación a la carpeta digital se regirá por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 15 de la presente Acta.

Artículo 32. Informe final. Dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término probatorio, quien instruye emitirá un informe que contendrá:

a) La individualización de la o las personas investigadas.
b) La relación circunstanciada de los hechos que se tuvieron por acreditados y la ponderación o calificación que se les atribuya a los mismos, debidamente fundamentada.
c) Los cargos formulados y la participación que se atribuye a la o las personas investigadas.
d) La enunciación de la normativa aplicable.
e) El señalamiento de las pruebas que sustentan los cargos, y
f) La sanción cuya aplicación se propusiere o la solicitud de absolución.

Deberá quien instruye el procedimiento referirse a los argumentos de defensa

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

esgrimidos por la persona investigada y señalar si la prueba rendida altera la formulación de cargos.

La apreciación de los antecedentes probatorios se efectuará de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

El informe final será notificado a la persona investigada y a la denunciante si la hubiere, dentro de cinco días, en la forma prevista en el artículo 23. Una vez cumplido este trámite deberá remitirse de inmediato al órgano resolutor.

Artículo 33. Congruencia del informe. Quien instruya no podrá en su informe final extenderse a hechos u omisiones no contenidos en la formulación de cargos, ni sugerir que tienen una gravedad mayor que la propuesta en dicha resolución.

Ningún funcionario o funcionaria podrá ser sancionado o sancionada por hechos u omisiones que no hayan sido materia de los cargos formulados por quien investigó.

Artículo 34. Exposiciones orales. En aquellos casos en que la persona investigada lo solicite, podrá exponer verbalmente al órgano resolutor sus observaciones a la prueba rendida y sus argumentos de defensa antes que se adopte la decisión. En este caso, la quejosa o denunciante podrá igualmente comparecer para hacer valer sus alegaciones. Cada exposición no podrá exceder de quince minutos, prorrogables por otros quince minutos, en casos calificados.

La solicitud de la persona investigada deberá presentarse directamente ante el órgano encargado de resolver, dentro de tercero día desde que se le notifique el informe final.

La audiencia en que se escuchen los alegatos verbales deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes desde que se solicite, si el órgano resolutor fuere unipersonal.

Si el órgano resolutor fuere colegiado, el asunto deberá incluirse en tabla en una próxima audiencia, una vez notificada la resolución que decreta la vista.

Si la persona investigada no solicita la exposición verbal de su defensa ante el órgano colegiado, la vista del asunto deberá incluirse en la tabla de su próxima audiencia.

Artículo 35. Oportunidad para resolver. Evacuada la audiencia de alegatos o vencido el término a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, el órgano resolutor dictará su decisión dentro del plazo de diez días. La prueba se apreciará de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

Artículo 36. Cumplimiento del fallo. La sentencia deberá cumplirse en el más breve plazo.

Artículo 37. Abono de tiempo de suspensión de funciones. En caso que el órgano resolutor dicte sentencia que haga efectiva la responsabilidad disciplinaria, abonará –en el caso de imponerse la sanción de suspensión de funciones– el tiempo de vigencia de la medida cautelar de similar naturaleza que se haya dispuesto respecto de la persona investigada durante el procedimiento.

Artículo 38. Remisión de antecedentes a la Corte Suprema. La resolución que imponga una medida disciplinaria y aquella que absuelva a la persona investigada, será comunicada a la Corte Suprema, dentro de quinto día de quedar ejecutoriada, sólo para los efectos del registro, lo que será dispuesto directamente por el presidente o la presidenta, sin que su mérito pueda ser sometido a revisión por el tribunal pleno.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

Capítulo Quinto. Etapa de Impugnación

Artículo 39. Impugnación de la sentencia definitiva. La resolución del procedimiento disciplinario será impugnable mediante el recurso de apelación que podrá deducir la persona investigada, la persona denunciante, o el fiscal o la fiscal judicial o la persona que instruyó la investigación. Si la decisión es adoptada por la Corte Suprema, será impugnable sólo a través del recurso de reposición. En ambos casos el recurso deberá ser deducido dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución impugnada y ser fundado.

El recurso de reposición será presentado ante el mismo órgano que resolvió el procedimiento disciplinario, a objeto que lo conozca y emita pronunciamiento al respecto. El recurso de apelación, por su parte, se presentará ante el mismo órgano que resolvió el procedimiento disciplinario, a objeto que lo remita al superior jerárquico que debe resolverlo. Tratándose de la apelación del fiscal o la fiscal judicial o de la persona que instruyó la investigación, bastará que la formule por escrito remitiéndose a los antecedentes de la indagación y a la propuesta contenida en su informe final, y se verá en cuenta.

La petición de alegatos deberá ser formulada conjuntamente con la interposición del recurso o ante el órgano resolutor.

Si la parte recurrente lo solicita, el órgano que conozca del recurso de apelación ordenará su vista e inclusión en la tabla de una próxima audiencia. Cada alegato no podrá exceder de quince minutos los que podrán ser prorrogados por igual tiempo, en casos calificados, y deberá anunciarse verbalmente o por escrito por medio del respectivo relator, relatora, funcionario o funcionaria que corresponda. En los demás casos el recurso se conocerá en cuenta.

Si sólo recurre la persona investigada, no se podrá disponer una decisión que le resulte más gravosa.

Se procurará que ningún recurso deducido en un procedimiento disciplinario demore su tramitación más de tres meses. El presidente o la presidenta del órgano respectivo tendrá la responsabilidad de disponer lo pertinente para su inclusión en tabla y para que se adopte la resolución.

Artículo 40. Impugnación de otras resoluciones. Tratándose de resoluciones distintas de la sentencia definitiva, respecto de las cuales se ha previsto impugnación, el recurso se conocerá en cuenta, salvo que se solicite que sea conocido previa vista de la causa.

En todo caso, el recurso concedido para impugnar la anotación de demérito a que se refiere el artículo 2, será siempre conocido en cuenta.

TÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO LABORAL

Capítulo Primero. Definiciones y Principios

Artículo 41. Concepto de Acoso Sexual. 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 consentidos 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.

140 años Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

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.

Se considerarán comprendidas, asimismo, las acciones de hostigamiento laboral originadas o derivadas de conductas de acoso sexual.

Artículo 42. Declaración. A fin de erradicar el acoso sexual y promover espacios de trabajo libres de violencia de género, el Poder Judicial se compromete a:

a) Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad e integridad de las personas y al rol que la Constitución y las leyes asignan a nuestra institución.
b) Promover en todas las unidades judiciales y tribunales, el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del acoso sexual tanto en los espacios laborales como a nivel personal y social.
c) Orientar e informar a quienes integran el Poder Judicial sobre los procedimientos vigentes de prevención, recepción e investigación de denuncias de acoso sexual, contenidos tanto en este auto acordado como en los demás instrumentos emitidos por la institución.
d) Recibir las denuncias e investigar de manera seria y de acuerdo con los procedimientos vigentes, toda denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, respetando los principios establecidos en el presente auto acordado.
e) Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.
f) Desarrollar acciones de capacitación y formación continua y permanente sobre el acoso sexual como una manifestación de violencia de género a las personas integrantes del Poder Judicial y, especialmente, a las encargadas de desarrollar las investigaciones sumarias ante denuncias de acoso sexual.

Artículo 43. Concepto de acoso laboral. El acoso laboral es una manifestación de violencia en el trabajo, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes le asignan al Poder Judicial.
Se entenderá por acoso laboral toda conducta que, por acción u omisión, constituya agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura o por uno(a) o más funcionarios(as), en contra de otra u otras personas, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Dichas conductas podrán tener lugar tanto dentro como fuera del contexto laboral.

Artículo 44. Principios aplicables al procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral. A los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral se les aplicarán, además de los principios generales señalados en el artículo 5° de este Auto Acordado, los siguientes:

a) Principio de confidencialidad. Durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la indagación, como una forma de garantizar la privacidad de las personas involucradas. Las personas responsables de recibir las denuncias y de tramitarlas,

así como cualquiera que intervenga en la investigación, deberán resguardar los datos de las partes y toda información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior es sin perjuicio del uso de datos estadísticos y de la información de seguimiento del caso por parte de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación o del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, según sea el caso.

b) Principio del derecho a defensa. La persona denunciante y la persona investigada deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación, a fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento. Todo lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5° letra h) de este Auto Acordado.

c) Perspectiva de género: durante toda la tramitación del procedimiento disciplinario se deberán considerar las barreras, sesgos, estereotipos y prejuicios que pueden dificultar el goce o ejercicio igualitario de derechos a las personas intervinientes, en particular a las personas denunciantes, y sustanciar las diversas etapas del proceso evitando perpetuar discriminaciones. Para ello es necesario adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género abordando las causas subyacentes y los factores de riesgo, las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

d) Debida diligencia: tanto las personas investigadoras como los órganos resolutores ejercerán sus funciones adoptando medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas que permitan garantizar los derechos de las personas intervinientes considerando de manera especial las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse.

e) No victimización secundaria: durante toda la tramitación del procedimiento disciplinario se realizarán acciones para evitar los efectos perjudiciales que las personas intervinientes hayan de soportar durante el desarrollo del proceso, en razón de intervenciones o respuestas inapropiadas ejercidas por las instituciones o individuos que participan en el proceso de investigación o sanción, en el marco de las normas contenidas en este procedimiento especial.

Capítulo Segundo. Ámbito de Aplicación del Procedimiento

Artículo 45. Ámbito de aplicación del procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral. El procedimiento especial regulado en este Título tiene como finalidad regular la investigación y sanción de hechos que puedan constituir acoso sexual o acoso laboral, respetando las garantías de las personas involucradas, la imposición de sanciones a las personas responsables y la adopción de medidas eficientes de resguardo a la víctima y las necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada.

Artículo 46. Normativa aplicable. El procedimiento especial de investigación y sanción del acoso sexual y del acoso laboral se tramitará conforme a las normas del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias, con las modificaciones contenidas en el presente Título.

Artículo 47. Reglas especiales aplicables a los juzgados reformados. En todo lo que no sea contrario al procedimiento regulado en el artículo 389 F del Código Orgánico de Tribunales, se aplicarán las reglas del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias y las contenidas en el presente Título a los procedimientos para investigar y sancionar hechos que pudieran constituir acoso sexual o acoso laboral de la persona que ejerza el cargo de subadministrador, de jefes de unidades y el personal de los juzgados reformados.

La investigación y sanción de las faltas disciplinarias de la persona que ejerza el cargo de administrador de juzgado reformado por conductas que puedan

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

constituir acoso sexual o acoso laboral, se regirá por las disposiciones del presente Título y en forma supletoria por las del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias.

Capítulo Tercero. Reglas Generales del procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral

Artículo 48. Reserva y confidencialidad. Tanto el procedimiento como la sentencia serán reservados, salvo para la persona denunciante y para la persona investigada, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 15.

Sólo se podrá hacer pública la sentencia una vez que se encuentre firme y previa supresión de los datos personales sensibles que consten en ella. La persona denunciante podrá solicitar la anonimización de sus datos personales antes que la sentencia quede ejecutoriada. En el caso que la sentencia fuere absolutoria, dicha petición también podrá ser formulada por la persona denunciada.

Se prohíbe divulgar información sobre las denuncias de acoso sexual o acoso laboral a todas las personas que, por cualquier circunstancia, han podido tomar conocimiento de la investigación, o la resolución del asunto pendiente, incluidos quienes tienen la calidad de persona denunciante o persona denunciada.

Artículo 49. Registros, seguimiento y estadísticas. Para su registro y seguimiento, el órgano resolutor y la persona instructora informarán sobre las denuncias que reciba y sobre el inicio formal de la investigación, respectivamente, al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y a la corte de apelaciones respectiva, la cual deberá mantener un registro actualizado de las denuncias de su jurisdicción. Por su parte, a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación se le remitirán las denuncias e inicios de investigación respecto de procedimientos sobre acoso sexual. En el caso de denuncias cuyo órgano decisor sea la Corte Suprema, la información antes señalada se remitirá solamente a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación o al Departamento de Recursos Humanos, según corresponda.

Luego de ejecutoriada la decisión del asunto, el órgano resolutor que lo haya conocido en única o primera instancia enviará copia de la denuncia respectiva y del fallo dictado a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación o al Departamento de Recursos Humanos, según corresponda.

La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y el Departamento de Recursos Humanos elaborarán estadísticas, respectivamente, acerca de los procedimientos de acoso sexual y acoso laboral, que pondrán a disposición de la respectiva corte de apelaciones, con indicación del número de denuncias tramitadas en todos los tribunales y unidades judiciales del territorio jurisdiccional respectivo y el resultado de los procedimientos. Dichas estadísticas se pondrán a disposición de la Corte Suprema junto con aquellas propias de los procedimientos respecto de los cuales es órgano resolutor.

Artículo 50. Calificaciones. Desde la interposición de una denuncia de acoso sexual o de acoso laboral y hasta el periodo que determine el órgano que la resuelva, la persona denunciada no podrá calificar ni participar en comisiones calificadoras en las que se practique la calificación de la persona denunciante. Del mismo modo, la persona denunciante no podrá calificar o participar en comisiones calificadoras en las que se practique la calificación de la persona denunciada.

Esta prohibición se hará presente a las partes en la resolución que da inicio a la investigación.

Artículo 51. Medidas cautelares. La persona investigadora podrá, de oficio o a petición de parte, dictar medidas cautelares durante el periodo comprendido entre el

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

inicio de la investigación y la emisión del informe final.

El órgano resolutor podrá, de oficio o a petición de parte, adoptar medidas cautelares al momento de ordenar que se realice la investigación y, una vez recibido el informe final, hasta que la sentencia quede firme. Al momento de decidir sobre la aplicación de medidas cautelares se deberá tener en consideración el éxito de la investigación, el mejor funcionamiento del tribunal o unidad en que tuvieron lugar los hechos investigados, la gravedad de los mismos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

A modo ejemplar se podrán disponer, en forma provisional, las siguientes medidas cautelares:

a) Separación de espacios físicos.

b) Redistribución del tiempo de la jornada.

c) La suspensión temporal de la persona denunciada, en cualquiera de los siguientes casos:

i. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio de la persona denunciante.

ii. Cuando pueda entorpecer la investigación.

iii. Cuando pueda ejercer influencia en los eventuales testigos.

d) El traslado transitorio de la persona denunciante, en cualquiera de los siguientes casos:

i. Cuando exista subordinación con la persona denunciada.

ii. Cuando existan antecedentes para presumir que el acoso continuará.

iii. Cuando el vejamen sufrido por la persona denunciante sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.

e) Decretar teletrabajo para la parte denunciada o la parte denunciante, en el caso que las funciones de las personas lo permitan. En el tribunal o unidad respectiva, el teletrabajo así decretado no será considerado para efectos de calcular el personal efectivamente sujeto a dicho régimen.

Las medidas cautelares no afectarán el régimen de remuneraciones.

Capítulo Cuarto. Etapa de Instrucción

Artículo 52. Forma de inicio del procedimiento. Los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual o laboral sólo podrán iniciar mediante denuncia verbal o escrita de la persona que se considere afectada, sea que se presente en forma personal o mediante representante.

Artículo 53. Personas denunciantes y denunciadas en los procedimientos sobre acoso sexual y acoso laboral. Cualquier persona integrante del Poder Judicial o de la Corporación Administrativa del Poder Judicial o que le preste servicio a éstos, cualquiera que sea el escalafón o calidad jurídica en que ejerza el cargo o preste el servicio, podrá presentar una denuncia de acuerdo a lo establecido en el presente auto acordado si se considera afectada por hechos que podrían constituir acoso sexual o acoso laboral por conductas que se atribuyen a un integrante del Poder Judicial o de la referida Corporación.

También podrán ser denunciantes las personas usuarias ante hechos que podrían constituir acoso sexual por conductas que se atribuyen a un integrante del Poder Judicial o de la mencionada Corporación.

Artículo 54. Requisitos y menciones de la denuncia. La denuncia deberá:

a) Indicar el nombre de la persona denunciante, su número de cédula de

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

identidad y su domicilio. Tratándose de personas no usuarias, además se deberá señalar la unidad y cargo en que se desempeña y, si procede, la singularización de la empresa externa a la que le presta servicios.

b) En caso de que corresponda, indicar el nombre del representante de la persona denunciante, su número de cédula de identidad y su domicilio.

c) Indicar el nombre, cargo y unidad en que labora la persona denunciada si se conoce dicha información o, en caso contrario, o contener los datos necesarios para su individualización.

d) Exponer los hechos que la sustentan.

e) Ser firmada por la persona denunciante en caso de que se presente por escrito. Si la denuncia se realiza en forma verbal, la persona denunciante deberá firmar el acta que se debe levantar a tal efecto.

Podrán acompañarse a la denuncia los antecedentes que se estimen útiles para la adecuada indagación de la veracidad y ocurrencia de los hechos.

La persona denunciante podrá indicar en la denuncia o en un acto posterior un medio electrónico para efectos de que se le realicen notificaciones.

Artículo 55. Presentación de denuncias escritas. La denuncia realizada por escrito podrá ser presentada, a elección de la persona denunciante:

a) Ante el órgano resolutor o su presidente si aquel tiene el carácter de colegiado. Alternativamente, la persona denunciante podrá realizar la denuncia escrita ante el órgano resolutor que conocería del asunto en segundo grado.

b) Mediante la vía electrónica que para tales efectos pondrá a disposición la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

En ambos casos, se deberá entregar a la persona denunciante un comprobante que dé cuenta de la presentación de la denuncia.

Artículo 56. Presentación de denuncias verbales. La denuncia verbal se presentará, dependiendo del órgano resolutor que sea competente para conocer del asunto, ante las personas que ostenten los cargos que se indican a continuación:

a) Corte Suprema, cortes de apelaciones o su presidente(a) de la corte de apelaciones: ante las personas funcionarias de la corte respectiva que designen.

Si el asunto es de competencia de un presidente de cortes de apelaciones, la denuncia podrá ser presentada, además, ante cualquiera de los jueces o juezas del tribunal respectivo.

b) Juez o jueza de juzgado de letras: secretario o secretaria del tribunal o quien lo subrogue. En caso que la persona denunciante sea el secretario o secretaria del tribunal o quien lo subrogue, la denuncia se presentará ante el juez o jueza del tribunal.

c) Comité de jueces: juez o jueza presidente. En caso que la persona denunciante sea aquél o aquella, la denuncia se presentará ante alguno de los otros magistrados o magistradas del tribunal; y

d) Administrador o administradora de juzgado reformado: ante éste.

La persona que reciba la denuncia verbal deberá levantar un acta, que será firmada por ésta y por la persona denunciante, a quien se le dará una copia.

Alternativamente, la persona denunciante podrá realizar la denuncia verbal ante el órgano resolutor que conocería del asunto en segundo grado.

Artículo 57. Derivación de la denuncia e información sobre canales de denuncia. La persona que reciba la denuncia deberá remitirla al respectivo órgano resolutor a más tardar el día hábil siguiente. En caso que tenga el carácter de colegiado, los antecedentes serán entregados a su respectivo presidente o

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

presidenta.

Asimismo, deberá entregar a la persona denunciante información respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual o laboral.

Artículo 58. Análisis de admisibilidad. El órgano resolutor deberá comprobar que la denuncia cumpla con los requisitos formales dispuesto en el artículo 54. En caso que no se cumplan, el órgano resolutor otorgará un plazo de cinco días para subsanar los posibles defectos de la denuncia, bajo apercibimiento de que se la declare inadmisible.

No se analizará el mérito del requisito dispuesto en el literal d) del artículo 54 para efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos formales de la denuncia. Ello sin perjuicio que, siendo admisible la denuncia, el órgano resolutor ejerza la potestad dispuesta en la parte final del inciso primero del artículo 18.

Artículo 59. Inicio formal del proceso investigativo. Además de las menciones señaladas en el artículo 18, en la misma resolución se designará una persona profesional del ámbito de la psicología que se encuentre inscrita en una nómina al efecto que la Corporación Administrativa del Poder Judicial mantendrá vigente, para que preste colaboración a la o el instructor en los aspectos que requiera.

En la resolución se ordenará ejecutar al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, una vez que reciba la comunicación a la que se refiere el inciso primero del artículo 49, las acciones necesarias para que la persona denunciante pueda recibir atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Artículo 60. Formación de la persona instructora. En los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual o acoso laboral, la persona encargada de la investigación deberá contar preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Ello deberá tenerse en consideración para efectos del sistema de distribución del artículo 19.

Artículo 61. Notificación del inicio de la investigación. Quien instruye el procedimiento deberá ordenar prontamente la notificación a la persona denunciante y a la persona denunciada sobre el hecho de haberse iniciado la investigación, en los términos dispuestos en el artículo 23.

Artículo 62. Plazo y cierre de la investigación. En los procedimientos de investigación y sanción de hechos constitutivos de acoso sexual o acoso laboral, la investigación se llevará a efecto en un plazo máximo de 30 días, el que, excepcionalmente, podrá prorrogarse una sola vez por un máximo de 30 días, previa solicitud fundada de la o el investigador. El órgano resolutor podrá acceder a ello mediante resolución fundada.

La resolución que cierre la investigación y la que proponga el sobreseimiento o formule cargos, se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada de conformidad a lo previsto en el artículo 30.

Capítulo Quinto. Etapa Resolutiva

Artículo 63. Notificación de descargos y término probatorio a la persona denunciante.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

El escrito de descargos y la resolución que fije un término probatorio se notificarán a la persona denunciante de acuerdo al artículo 30 para el ejercicio de su derecho a defensa, rigiendo para ello los plazos señalados en dicha norma. De la misma forma se notificará a la persona denunciada la resolución que fije un término probatorio.

Artículo 64. Prueba. La persona denunciante y la persona denunciada podrán producir toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de la persona que investiga para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales o han sido creadas sobre la base de conceptos estereotipados de género. Al mismo tiempo, la persona investigadora cuidará que en los interrogatorios y contrainterrogatorios a testigos o peritos no se incurra en patrones socioculturales discriminatorios en razón de género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.

Artículo 65. Declaración de partes. En cualquier fase del proceso, para el evento que se resuelva practicar la diligencia de toma de declaración de la persona denunciante, no podrá participar la persona denunciada ni su representante. Lo anterior es sin perjuicio de la manifestación expresa de voluntad de la persona denunciante, en orden a permitir la presencia de la persona denunciada y/o su representante en esta diligencia.

La declaración de la persona denunciante y de la persona denunciada podrá ser telemática y siempre con asistencia del psicólogo o psicóloga designada para apoyar a quien instruye la investigación. La declaración será grabada en audio digital en los términos que establece el artículo 15.

Artículo 66. Informe final. Además de lo dispuesto en el artículo 32, el informe final en los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual o laboral deberá contener una propuesta de la o las medidas destinadas a otorgar protección a la víctima o su reparación, en su caso.

El informe final se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada en la forma prevista en el artículo 23.

Artículo 67. Exposiciones orales y oportunidad para resolver. El derecho a ser oído en exposiciones orales, reconocido en el artículo 34, le asiste también a la parte denunciante, quien podrá solicitarlo en el mismo plazo que la norma indica.

El órgano resolutor podrá decretar para mejor resolver cualquier medida que estime pertinente para tener un mejor conocimiento del fenómeno del acoso sexual o acoso laboral y sus alcances.

Lo anterior se deberá cumplir en el plazo de 5 días y se resolverá en el mismo plazo. Tratándose de tribunales colegiados el asunto gozará de preferencia, debiendo ser conocido antes de cualquier otro asunto disciplinario.

La persona que asuma la presidencia del tribunal podrá citar a un pleno extraordinario para el solo efecto de conocer el asunto, si advierte que se incurrirá en una demora excesiva.

Artículo 68. Determinación de la sanción. El órgano resolutor impondrá la sanción disciplinaria que corresponda de conformidad al Código Orgánico de Tribunales, teniendo en consideración, entre otros aspectos, la jerarquía de la persona sancionada como agravación de su conducta, el mal causado a la salud de la víctima y la mayor o menor colaboración prestada para el éxito de la investigación. El tribunal se pronunciará igualmente sobre las medidas de protección o reparación sugeridas por la persona instructora u otras que se estimen pertinentes.

140 años Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

El órgano resolutor tendrá, asimismo, la facultad de solicitar u ordenar la apertura de un cuaderno de remoción en caso de que lo estime pertinente, para lo cual serán aplicables las normas establecidas en el Título VI.

Artículo 69. Diagnóstico organizacional en el acoso laboral y sexual. Si a partir de la investigación sumaria el órgano resolutor establece que se trata de acoso laboral o sexual, si lo considera necesario, podrá solicitar al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial la realización de un diagnóstico organizacional con el objeto que aporte mayores antecedentes y proponga las acciones pertinentes en la línea de recomponer una dinámica organizacional positiva y/o reparar lo sucedido en la unidad. De la misma forma podrá sugerir que la autoridad competente, con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos, efectúe una acción de encuadre en la que la persona denunciada sea retroalimentada respecto a los hechos que causaron la situación, sus efectos y genere en ella compromisos de cambio claros y definidos.

Artículo 70. Seguimiento de la implementación de medidas. Transcurridos seis meses contados desde la entrega de la resolución del órgano resolutor respecto de las medidas a implementar, el Departamento de Recursos Humanos le deberá informar acerca del estado de avance en la ejecución del plan de mejora y posibles resultados que se visualicen durante ese período.

TÍTULO V. PROCEDIMIENTO ESPECIAL APLICABLE A LOS NOTARIOS, CONSERVADORES Y ARCHIVEROS JUDICIALES

Artículo 71. Reglas aplicables a notarios, conservadores y archiveros judiciales. El procedimiento para investigar las faltas disciplinarias de los notarios, conservadores y archiveros se regirá por lo dispuesto en el artículo 353 bis del Código Orgánico de Tribunales y, supletoriamente, por la normativa general precedente; y, si correspondiere, por la normativa especial aplicable a la sanción e investigación del acoso sexual y acoso laboral.

TÍTULO VI. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PROBIDAD

Artículo 72. Procedimiento sancionatorio. Los procedimientos sancionatorios que se inicien en contra de las personas que hayan infringido el deber de realizar sus declaraciones de intereses o patrimonio, o sus respectivas actualizaciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias, con las siguientes modificaciones:

a) El procedimiento podrá iniciarse de oficio o por denuncia fundada de cualquier persona interesada, a través del formulario disponible en el sitio web del Poder Judicial, o a través de presentación escrita dirigida a la corte respectiva, que contenga los antecedentes enumerados por el artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 20.880.

b) Recibida una denuncia que no cumpla los requisitos indicados o que no acompañe los antecedentes necesarios, quien instruye ordenará a la persona denunciante corregir su denuncia o acompañar los documentos omitidos mediante comunicación dirigida al domicilio o correo electrónico informado, otorgándole un plazo de cinco días para tal efecto. Vencido dicho plazo sin mediar corrección o complementación de la denuncia, se tendrá por desistida y será archivada, sin perjuicio de las facultades de las cortes para iniciar de oficio el procedimiento sancionatorio, si se estima que existe mérito para ello.

c) Admitida a tramitación la denuncia o iniciado de oficio el procedimiento, la

140 años Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

corte respectiva apercibirá a la persona denunciada para que realice la declaración o la rectifique dentro del plazo de diez días contados desde que se le notifique en la forma prevista en el artículo 23. La misma resolución que decrete el apercibimiento designará al ministro o la ministra que sustanciará la investigación y a quien se desempeñará como ministro o ministra de fe; y

d) Si la persona denunciada no corrigiere o rectificare su declaración dentro del plazo de apercibimiento, quien substancie el procedimiento le formulará cargos, siguiéndose, en lo sucesivo, las reglas del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias.

TÍTULO VII. DE LA REMOCIÓN

Artículo 73. Remoción del administrador o de la administradora de juzgado reformado. Una vez ejecutoriada la sanción impuesta al administrador o a la administradora de juzgado reformado por una falta grave o muy grave o su calificación en lista condicional, dentro del plazo de treinta días, el juez o jueza presidente, o el juez o la jueza, en su caso, podrá solicitar su remoción al comité de jueces o al presidente o la presidenta de la corte de apelaciones respectiva, según corresponda.

La solicitud será notificada al administrador o a la administradora del tribunal quien tendrá un plazo de dos días para efectuar sus descargos por escrito o para solicitar se realice una audiencia para formularlos verbalmente. En este último caso, quien resuelva deberá recibirlos en un plazo no superior a dos días.

Evacuados los descargos del administrador o de la administradora, quien resuelva emitirá su decisión en el plazo de dos días.

No podrá concurrir a la decisión quien haya solicitado la remoción, quien será subrogado, si procediere, conforme a las normas legales.

Sólo se podrá apelar la decisión que ordena remover al administrador o a la administradora. El recurso deberá presentarse en el plazo de dos días ante el órgano resolutor, a objeto que lo remita al presidente o a la presidenta de la corte de apelaciones respectiva o al pleno, en su caso, debiendo fijarse audiencia para dentro de los cinco días siguientes a fin de oír a la parte recurrente y a la persona solicitante.

El recurso deberá resolverse en el plazo de dos días.

Artículo 74. Remoción de los subadministradores o subadministradoras, los jefes o las jefas de unidades y personal de los juzgados reformados. Una vez ejecutoriada la sanción impuesta a un subadministrador o a una subadministradora, un jefe o a una jefa de unidad o a un funcionario o a una funcionaria de un juzgado reformado por una falta grave o muy grave o su calificación en lista condicional, dentro del plazo de treinta días, el administrador o la administradora del tribunal podrá iniciar el procedimiento para resolver la remoción, para lo cual deberá reunir los antecedentes contenidos en la hoja de vida funcionaria y todos aquellos que sean relevantes. Además, solicitará un informe al funcionario o a la funcionaria, para que pueda expresar lo que estime conveniente a sus derechos, el que deberá evacuarse en el plazo de cinco días desde que es requerido.

Evacuado el informe, dentro de los cinco días siguientes el administrador o la administradora del tribunal deberá decidir sobre la remoción del funcionario o de la funcionaria.

La decisión del administrador o de la administradora podrá ser apelada por la persona afectada en el plazo de dos días. La apelación deberá presentarse ante el administrador o la administradora quien concederá el recurso cuando fuere presentado dentro del plazo indicado.

Recibidos los antecedentes por el comité de jueces o por el presidente o la presidenta de la corte de apelaciones respectiva, en su caso, la apelación deberá resolverse en el plazo de dos días.

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

Artículo 75. Remoción de los funcionarios o las funcionarias que no gocen de inamovilidad (tribunales no reformados). La corte de la que depende podrá iniciar el procedimiento de remoción de un funcionario o una funcionaria que no goce de inamovilidad una vez ejecutoriada la sanción que le fuere impuesta, por falta grave o muy grave. Esta determinación podrá ser solicitada por el juez o la jueza del tribunal donde el funcionario o la funcionaria trabaja.

Para los efectos señalados, deberán previamente reunirse en un cuaderno los antecedentes contenidos en la hoja de vida funcionaria y todos aquellos que se estimen relevantes, entre ellos, un informe del funcionario o de la funcionaria en el que podrá expresar lo que estime conveniente a sus derechos, que deberá evacuarse en el plazo de cinco días desde que es requerido.

La corte podrá encomendar la recopilación de antecedentes al o a la fiscal judicial o al juez o la jueza del que dependa el funcionario o la funcionaria.

Evacuadas las diligencias, se presentarán los antecedentes a la corte a fin de que se pronuncie sobre la remoción, la que deberá adoptarse por la mayoría del total de sus componentes.

La resolución sólo será impugnable por la persona afectada mediante el recurso de apelación. Si la decisión es adoptada por la Corte Suprema, será impugnable por la persona afectada sólo a través del recurso de reposición. En ambos casos, el recurso deberá ser deducido dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución impugnada y ser fundado.

Artículo 76. Remoción de los funcionarios o las funcionarias que gocen de inamovilidad. Tratándose de los funcionarios o de las funcionarias que gocen de inamovilidad se seguirá el procedimiento señalado en el artículo anterior, con las siguientes modificaciones:

a) El procedimiento podrá iniciarse, además, por requerimiento del Presidente o la Presidenta de la República, a solicitud de parte interesada o de oficio por la Corte Suprema.

b) Las cortes de apelaciones informarán a la Corte Suprema, mediante resolución fundada, respecto de la concurrencia de los requisitos para la remoción del funcionario o de la funcionaria.

c) En cualquier etapa de la tramitación del cuaderno de remoción la Corte Suprema podrá disponer, cautelarmente, la suspensión de funciones.

Artículo 77. Norma común de suspensión cautelar en el procedimiento de remoción.

Una vez iniciado el procedimiento de remoción mediante la solicitud correspondiente, el órgano encargado de su instrucción y recopilación de antecedentes podrá, de oficio o a requerimiento del solicitante en el caso previsto en el artículo 75, disponer la suspensión cautelar del funcionario o funcionaria, mediante resolución fundada.

La resolución que disponga la suspensión cautelar será recurrible de acuerdo con lo previsto en el artículo 17.

TÍTULO VIII. ENTRADA EN VIGENCIA Y DEROGACIONES

Artículo 78. Entrada en vigencia. El presente auto acordado entrará a regir tres meses después de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 79. Derogaciones. Se derogan el auto acordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial,

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN | Ley Chile

contenido en el Acta N° 108-2020, de 4 de septiembre de 2020, el auto acordado que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento y del acoso sexual en el Poder Judicial, contenido en el Acta N° 103-2018, de 19 de junio de 2018, el auto acordado que adecúa la regulación del poder judicial en materia de procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual, contenido en el Acta N° 160-2024, de 29 de julio de 2024, y las disposiciones del Anexo 2° de la Política de Clima Laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país que no fueron derogadas por el Acta N° 160-2024, de 29 de julio de 2024.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera disposición transitoria. Procedimientos en curso. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 78 del presente auto acordado, a los procedimientos disciplinarios generales, sobre acoso sexual y acoso laboral, que se encuentren en tramitación continuará aplicándose la normativa vigente a la fecha de su inicio.

Segunda disposición transitoria. Entrada en vigor de las normas relativas al procedimiento para investigar las faltas disciplinarias de los notarios, conservadores y archiveros. A los procedimientos disciplinarios de notarios, conservadores y archiveros judiciales que se encuentren en tramitación, se les continuará aplicando la normativa vigente a la fecha de su inicio.

Para constancia se levanta la presente acta.
Comuníquese por correo electrónico a las Cortes de Apelaciones para su difusión a los tribunales y unidades judiciales de sus respectivos territorios jurisdiccionales, así como a la Fiscalía Judicial de la Corte Suprema y a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, para los mismos fines.
Incorpórese en el Compendio de Autos Acordados de la Corte Suprema.
Publíquese en el Diario Oficial.
Publíquese en la página web del Poder Judicial.