

C.A. de [REDACTED]

[REDACTED], treinta y uno de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS:

El 13 de mayo de 2021, por acuerdo del Tribunal Pleno de esta Ilustrísima Corte de Apelaciones, se instruyó iniciar investigación disciplinaria-de conformidad con el Acta N° 108-2020 de la Excma. Corte Suprema-, para establecer la eventual responsabilidad disciplinaria de la jueza del juzgado de Garantía de [REDACTED], doña **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, en los hechos denunciados por los funcionarios de ese tribunal: la encargada de sala, **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**, encargado de acta, contenidos en las presentaciones ingresadas bajo el folio N°1 de estos antecedentes y folio N°1 de los AD [REDACTED]-2021, acumulados al primero.

El reclamo que inició esta gestión fue el de **DENUNCIANTE_1**, quien dio cuenta de las siguientes situaciones relacionadas con la jueza antes nombrada:

(1°).- **Lo ocurrido en causa RIT [REDACTED]-2015** del juzgado de Garantía de [REDACTED]. El 11 de noviembre del año 2020, la denunciante se desempeñaba como jefa de unidad de causas (s) y recibió un llamado telefónico del abogado [REDACTED], quien le manifestó que su cliente, [REDACTED], le comunicó desde el Centro Penitenciario de [REDACTED] que, desde el 5 de octubre de 2020, estaba preso y desconocía el motivo. En virtud de este aviso, revisó el acta de audiencia de la causa RIT [REDACTED]-2015, verificada en la mencionada fecha, presidida en esa ocasión por la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, y constató que nunca se otorgó la libertad a la referida persona. Acto seguido, se comunicó con la magistrada aludida, quien le señaló: “*el funcionario de actas no me dijo nada*”. Fue en virtud de esta situación, que la jueza solicitó se certificara lo ocurrido y se preparara una resolución que concediera la libertad a [REDACTED], lo que se materializó el mismo 11 de noviembre.

(2°).- La aludida funcionaria planteó también que en el turno del 13 y 14 de febrero de 2021, la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** la trató a ella y a **DENUNCIANTE_2**, encargado de actas, de mal modo y con gesticulaciones, debido a que existía una alta carga de trabajo en esos días y la magistrada, apurada por terminar rápido con el turno, no los dejó cumplir adecuadamente con sus funciones e incluso comenzó las audiencias, antes de concluir la nómina de los controles de detención programados. Tal conducta ocurrió en presencia de un fiscal y de un defensor, conectados de manera telemática, quienes les remitieron, vía *guasap*, mensajes de apoyo. También la señora **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** le envió un *email*, con copia al administrador del tribunal, en el cual requería: se agregara al turno funcionarios con calificación idónea. El contenido de este mensaje igual los denostaba.

(3°).- Seguidamente, doña **DENUNCIANTE_1** manifestó lo que aconteció el 6 de noviembre de 2020, relativo al "módulo despacho masivo" del sistema de tramitación electrónica. Aquel día, suplía al jefe de unidad de causas del tribunal y recibió un llamado de la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, quien le informó que no le aparecían en el módulo las solicitudes de principio de oportunidad. La denunciante le indicó que revisaría la situación, por lo que se, contactó con don [REDACTED], encargado de la sub unidad de ingresos. Este le señaló: que a él sí le figuraban las solicitudes y que la jueza debía presionar el botón para pasar a la página siguiente y ahí las vería. Envío esa información a la magistrada con las imágenes que ilustraban lo que debía hacer; sin embargo, vía llamada telefónica, aquella le respondió: "*¿Cómo? Mi palabra parece que vale menos que la de un funcionario. Adjunto los pantallazos donde se verifica que no me aparecen las solicitudes*". En este contexto, la denunciante reiteró la constante premura de la jueza de terminar rápido con sus labores y liberarse de sus funciones.

(4°).- Por último, la denunciante se refirió a lo ocurrido el **13 de noviembre de 2020**, en causa **RIT 1523-2020**. En esa ocasión, recibió un llamado telefónico del abogado [REDACTED], quien le

indicó que en el referido proceso, el 12 de noviembre se reconocieron abonos al sentenciado [REDACTED], por lo que debió quedar en libertad ese mismo día. Expresó que le comunicó esta situación a la jueza Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, quien le respondió: “*el [encargado de] acta no me dijo que había algo urgente*”, con lo que culpó a terceros de su premura para terminar su jornada laboral.

La funcionaria **DENUNCIANTE_1** indicó que todas estas situaciones la perjudicaron en su carrera funcionaria.

Con relación a los antecedentes Rol AD [REDACTED]-2021 , acumulados a esta investigación. Ellos se iniciaron por denuncia presentada por don **DENUNCIANTE_2**, encargado de actas del juzgado de Garantía de [REDACTED], en contra de la magistrado **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**. Este funcionario dio cuenta de los hechos ocurridos el 13 y 14 de febrero de 2021, mencionados por **DENUNCIANTE_1**, y agregó lo acontecido el día antes: el 12 de febrero. En esta ocasión, la jueza hizo solicitudes en tiempos que eran imposibles de cumplir e hizo gestos de burla a los funcionarios.

También se acumuló a los referidos autos la **causa Rol AD [REDACTED]-2022**, ordenada instruir como investigación administrativa por el tribunal pleno de la Corte de Apelaciones de [REDACTED] el 21 de abril de 2022, para indagar las eventuales responsabilidades disciplinarias, por los hechos mencionados, en una denuncia por enfermedad laboral, presentada por la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** a la Asociación Chilena de Seguridad, más todos aquellos que se relacionaran con los contenidos de esa denuncia o que surgieran del mérito de la investigación.

La magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** solicitó a la Asociación Chilena de Seguridad, que estableciera que sus licencias médicas se originaban en una enfermedad laboral, causada por hostigamientos y/o maltratos de los que fue víctima en el juzgado de Garantía de [REDACTED]. En primer término, manifestó que fue víctima de acoso sexual y laboral por parte del ex juez de su mismo tribunal, **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, desde su nombramiento en el cargo en septiembre de 2016 al

verano del año 2017, oportunidad en que lo encaró y le reprochó su conducta impropia. Desde ese momento, el Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** comenzó a hostigarla laboralmente, con malos tratos y descrédito, los que se mantuvieron en el tiempo.

En segundo lugar, planteó la existencia de malos tratos y hostigamientos hacia su persona por parte del administrador del tribunal, **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL**, y de los funcionarios, **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**, amigos del ex juez **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**. Una prueba de estas inadecuadas conductas, fue que, en el mes de febrero del año 2018, su hija, de entonces 5 años, sufrió un accidente y el señor **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** mediante gritos le indicó que: “*sus problemas personales son irrelevantes*”, lo que fue oído por funcionarios que se encontraban en dependencias cercanas.

Las faltas de respeto, malos tratos, gritos, descrédito, habladurías, amenazas implícitas debido a su poder e influencia y mentiras exteriorizadas de manera cotidiana con subalternos, colegas y superiores jerárquicos fueron constantes por parte del señor **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** respecto de su persona, desde su nombramiento como jueza del juzgado de Garantía de [REDACTED]. Estos malos tratos también se extendieron a otras funcionarias del juzgado, por cuanto, recibió escritos de ellas en los cuales imputaban a **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** la omisión en el deber de denunciar, falta de apoyo y protección ante conductas de acoso sexual de las cuales fueron víctimas, unido con la destrucción de medios prueba, privación de tareas y posibilidades de ascenso, entre otras.

La situación más grave de acoso que sufrió por parte de **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** se debió a la protección que ella brindó a las funcionarias, en febrero de 2021, luego de que como jueza presidenta subrogante, concretara un sumario administrativo en contra del referido administrador y contra otros empleados de su estrecha confianza, debido al extravío de un sumario del año 2015, relativo a un acoso sexual.

A continuación, la magistrada informó a la ACHS de que, luego de instruir el referido sumario, se enteró que dos funcionarios de confianza del administrador interpusieron reclamos en su contra: **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**. Los hechos que estos expusieron no ocurrieron como ellos los indicaron, es más, la primera de las personas nombradas creó certificados falsos en la causa RIT 2312-2015 y el segundo confeccionó un acta incompleta, lo que denunció formalmente al administrador del tribunal, pero este nada hizo.

La investigación de los hechos antes referidos recayó en el fiscal judicial, don **FISCAL_JUDICIAL**, titular de la Segunda Fiscalía de esta Corte de Apelaciones de [REDACTED], quien el 16 de noviembre de 2022, declaró cerrada la investigación y **formuló el siguiente cargo** en contra la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, nacida de la denuncia hecha por la funcionaria, **DENUNCIANTE_1**:

“No haber expedido ni física ni electrónicamente en favor del imputado [REDACTED], en la causa RIT [REDACTED]-2015 del Juzgado de Garantía de [REDACTED], orden de libertad por escrito (o cese de custodia), ni haber procedido a su suscripción el día 05 de Octubre de 2020, fecha de realización de la audiencia en que la jueza sumariada decretó verbalmente la libertad del imputado, quien se encontraba en calidad de detenido en tránsito por el Juzgado de Garantía de [REDACTED], actuación que recién efectuó el día 11 de noviembre de 2020 y que correspondía realizar conforme a lo requerido por Gendarmería de Chile, quedando privado de libertad [REDACTED] por 37 días de exceso, cuando debió ser puesto en libertad conforme a la ley, lo que constituye una negligencia inexcusable.”

El Sr. Fiscal Judicial indicó que los hechos descritos precedentemente importaron una infracción a los deberes del cargo de juez y una vulneración a las prohibiciones que las leyes imponen, como se recoge en el N° 5 del artículo 225 del Código Penal. Por lo tanto, tenía que considerarse que la indagada incurrió en un actuar

negligente, inexcusable, de suma gravedad, al no adoptar los debidos resguardos que estaba en condiciones de realizar, como era llevar un control interno y personal para terminar con el proceso que hacía efectiva la libertad de una persona, mediante la firma de un documento escrito o electrónico, denominado: “cese de custodia”, requerido por Gendarmería de Chile. La expedición del documento era de su responsabilidad y era coherente con el actuar que se exige a una incumbente como lo es el de una magistrada. El referido hecho se agravó por el tiempo que el imputado [REDACTED] estuvo privado de libertad: desde el 5 de octubre al 11 de noviembre ambos de 2020 sin motivo, todo ello relacionado con lo dispuesto en el artículo 544 N° 8 del Código Orgánico de Tribunales, que establece precisamente la responsabilidad disciplinaria cuando se infringen las prohibiciones que imponen las leyes.

A renglón seguido, el Sr. Fiscal Judicial propuso **sobreseer parcialmente los otros hechos contenidos en la denuncia (referidos a maltrato laboral), presentada por doña DENUNCIANTE 1 y don DENUNCIANTE 2, en contra de la Sra. jueza de Garantía de [REDACTED], DENUNCIADA ACOSO LABORAL.**

También postuló **sobreseer la denuncia -contenida en la presentación efectuada el año 2021 por doña DENUNCIADA ACOSO LABORAL ante la Asociación Chilena de Seguridad en la que solicita se califique como laboral la enfermedad que padecía-, por actos de hostigamiento laboral o acoso laboral, realizados en su contra por DENUNCIADO ACOSO SEXUAL, actual relator de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de [REDACTED]; por el administrador del juzgado de Garantía de [REDACTED], ADMINISTRADOR TRIBUNAL; por la encargada de sala de dicho tribunal, DENUNCIANTE 1 y por el encargado de actas DENUNCIANTE 2.**

La misma propuesta de sobreseimiento hizo con relación a la denuncia de la magistrada DENUNCIADA ACOSO LABORAL, en contra de DENUNCIADO ACOSO SEXUAL, por hechos que se circunscribieron a la categoría de acoso sexual, tramitada conforme con el Acta 103-2018, que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno.

El 29 de noviembre del año 2022, la indagada Sra. **DENUNCIADA ACOSO LABORAL**, evacuó el trámite de la contestación del cargo formulado en su contra. En su escrito, refirió que existía una incoherencia lógica e infracción normativa en la construcción del cargo que se le imputaba, ya que su conducta no se ajustaba al tipo penal del artículo 225, número 5, del Código Penal, que cita el Fiscal Judicial, porque la persona privada de libertad nunca tuvo la calidad de presa. También manifestó que la imputación carecía de fundamentos mínimos, ya que no se fundaba en alguno de los medios de convicción acompañados a la investigación administrativa, con lo cual el Sr. Fiscal Instructor vulneraba lo dispuesto en el artículo 23, letra e), del Acta 108-2020.

La Defensa consideró también que si el Fiscal hubiera analizado y ponderado correctamente la prueba rendida, especialmente la testimonial, habría llegado a una conclusión diversa, porque de los 33 testigos que depusieron, solo 25 se refirieron a los hechos, objeto de la formulación del cargo. De esos 25, diez manifestaron que era responsabilidad del juez que preside la audiencia la elaboración y posterior remisión del cese de custodia. Los otros 15 señalaron que, si no se concretara por un acto posterior escrito la comunicación a Gendarmería de Chile, sobre el otorgamiento de una libertad verbal previa, la responsabilidad recaería única y exclusivamente en el funcionario de actas, que intervino en la misma audiencia. Asimismo, hizo hincapié en que de los 10 testigos que indicaron que la situación era responsabilidad del juez, solo 5 son jueces titulares del juzgado de Garantía de [REDACTED], pero 4 de ellos nunca formaron parte del

comité de jueces, lo que podría justificar su ignorancia al respecto. De lo anterior, estimó que la declaración de esos 10 testigos era falsa. Con relación a lo indicado en el documento denominado descriptor de funciones del referido tribunal, confirmó lo señalado anteriormente.

Del mismo modo, la defensa de la jueza estimó que el Ordinario N° 17.02.01 [REDACTED]/22, del Alcaide del Centro Penitenciario de [REDACTED] no tenía la aptitud para acreditar la formulación de cargos, en mérito de la pericia que acompañó y de las actas de diversas audiencias efectuadas por el mismo tribunal, en que se dejó constancia que Gendarmería de Chile no requiere oficio de cese de custodia.

Con relación a la inexistencia de un control interno e imputación de tal falta a la jueza, la Defensa estimó que dicha gestión correspondía a funciones privativas de los encargados de actas, de sala, del jefe de unidad de sala y del administrador del tribunal.

El 30 de diciembre del año 2022, el Fiscal Judicial instructor emitió su informe final y propuso sancionar a doña **DENUNCIADA ACOSO LABORAL**, jueza del juzgado de Garantía de [REDACTED] por el cargo que le formuló, la medida disciplinaria de suspensión de funciones por un mes con goce de medio sueldo. Además planteó como medida necesaria y fundamental que, ante la división evidente constatada en el juzgado de Garantía de esta ciudad, por la presencia de grupos claramente marcados y alineados, en pos de una y otra postura, una intervención posible de considerar sería el traslado de uno o más funcionarios. La proposición anterior se basó en que por varios años el referido juzgado fue intermediado por problemas de clima laboral, los que, a la fecha y a la luz de lo constatado, perviven.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO: I.- EN CUANTO AL SOBRESEIMIENTO DE LA DENUNCIA POR MALTRATO LABORAL Y OTROS HECHOS EFECTUADA POR DENUNCIANTE_1 y DENUNCIANTE_2 EN CONTRA DE LA MAGISTRADA SRA. DENUNCIADA ACOSO LABORAL.

PRIMERO: El señor fiscal judicial, mediante informe de fecha 16 de noviembre de 2022, de conformidad con el artículo 22 del Acta 108-2020, propuso el sobreseimiento de la investigación dirigida en contra de la magistrada Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, a raíz de la denuncia por maltrato laboral y otros hechos que especifica, efectuada en su contra por los funcionarios **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**.

Luego de efectuar una exposición detallada y pormenorizada de las imputaciones formuladas por los denunciantes **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2** en contra de la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** y de los medios de prueba destinadas a secundarlas, concluyó que, a su juicio, no fue posible acreditar el contenido de tal denuncia.

En los acápites 5° y 6° de dicho informe, con relación a los hechos del 13 y 14 de noviembre de 2021, el instructor indicó que era posible pensar que durante el desarrollo de una jornada laboral un grupo humano sufra estrés laboral al tener que absorber gran cantidad de trabajo (propio de un turno de sábado y domingo), pero ello no exoneraba ni a la magistratura ni a los funcionarios judiciales mantener un trato amable entre ellos y generar las condiciones de un clima de trabajo en el cual primara el respeto mutuo; sin embargo, para acreditar el maltrato debía existir igualmente material probatorio que secundara los reclamos de los denunciantes, mediante declaraciones de personas que les avalaren. Si bien, reconoció como elementos de respaldo las narrativas de los testigos de oídas, estimó que ellas adolecieron de un defecto central: el provenir de personas afines con los denunciantes, pero lo que más otorgó peso el fiscal instructor para desechar las acusaciones fueron dos elementos que los desmerecieron: lo señalado por la fiscal adjunta del Ministerio Público [REDACTED], quien no recordó nada especial de lo acontecido en aquellos días de audiencia y los dichos del abogado defensor, [REDACTED] quien, si bien presenció ciertos acontecimientos, vía *Zoom*, que pudieren ser compatibles con lo postulado por los denunciantes, estuvo

lejos de describirlos como una situación de maltrato ni manifestaciones o expresiones de menoscabo ni injuriantes.

Asimismo, el instructor desechó considerar como un denuesto el contenido del correo enviado por la jueza indagada a la reclamante, porque este careció de un significado inequívoco y se entendió como un mero requerimiento a la administración, para que en futuros turnos se contara con personal más cualificado al momento de asumir con las tareas propias de una jornada laboral tan demandante. Además, esta Corte arribó a la misma conclusión con el mérito del comunicado, por medio de guasap, entre **DENUNCIANTE_1** y la jueza indagada, a las 22:00 horas del 13 de febrero de 2021 (página 260), en donde la última manifestó a la primera que entendía perfectamente que el retraso del día en cuestión se debía al escaso personal con que se contaba para abordar el turno, pero ello se solucionaría al día siguiente, ya que se agregarían dos personas más.

El contenido del comunicado cuestionado de la jueza tuvo entonces como único propósito solicitar más personal para el turno y no recargar a los funcionarios con una jornada tan extenuante, por lo tanto, aquel no pudo considerarse un denuesto, sino una conducta empática de la indagada para con el grupo laboral.

Respecto de la denuncia del suceso calificado como “Módulo Despacho Masivo”, el señor Fiscal Judicial no lo tuvo por acreditado, al no existir narraciones que corroboraren la aseveración de la denunciante (que, por lo demás, no la ratificó) de existir expresiones vejatorias por parte de la jueza indagada en contra de aquella.

En el acápite 7° del informe y con relación al suceso descrito por la funcionaria **DENUNCIANTE_1**, ocurrido supuestamente el 13 de noviembre, el señor Fiscal Judicial consideró que el registro de audio cuestionó, de manera irrefutable, que [REDACTED] hubiere tenido la pena cumplida con los abonos que se le reconocieron, en términos de que la jueza recurrida debió dejarlo en libertad. Además, este tribunal pleno consideró que el contenido informativo

que se leyó en el certificado de 1 de marzo de 2021, de página 248, extendido por el funcionario [REDACTED], jefe administrativo de causas, indicó que no existía petición ni decisión alguna que se tuviera por cumplida la pena impuesta a [REDACTED] con el tiempo de abono que se imputó a su condena, lo que determinó la inexistencia de un cargo que imputar a la jueza indagada por tal capítulo de la investigación.

Y por último, en el numeral 8° del informe, con relación al hecho denunciado por el funcionario, **DENUNCIANTE_2**, verificado supuestamente el 12 de febrero de [2021], el fiscal instructor no estableció su ocurrencia, sea el hostigamiento laboral por falta de prueba (ausencia de corroboración con otro antecedente) sean las supuestas expresiones burlescas de la magistrada ya individualizada, porque quien hizo la denuncia no explicó en qué consistían particularmente estas conjeturadas conductas ni se aportaron mejores antecedentes para dilucidarlo.

SEGUNDO: En consecuencia, esta Corte comparte las razones que el fiscal instructor tuvo en vista para solicitar el sobreseimiento de la denuncia presentada por los funcionarios, **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**, por cuanto efectivamente los antecedentes recabados en la etapa sumarial fueron insuficientes para demostrar los hechos denunciados que son objeto de la propuesta de sobreseimiento, a lo que cabe agregar, en relación con el maltrato laboral, que si bien del mérito de los antecedentes es posible colegir una dinámica relacional inadecuada por parte de la jueza con los referidos funcionarios, ello no permite configurar una conducta de maltrato o acoso laboral, en los términos que exige el artículo 2° del Código del Trabajo, norma que requiere demostrar una agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, 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, presupuestos que, como da cuenta el análisis del señor Fiscal Judicial, no lograron ser comprobados en la fase sumarial de la investigación.

II.- EN CUANTO AL SOBRESEIMIENTO DE LA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EFECTUADA ANTE LA A SOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD POR LA MAGISTRADA SRA. DENUNCIADA ACOSO LABORAL.

TERCERO: Al fiscal instructor también se le encargó investigar la eventual responsabilidad disciplinaria de **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, Actual Relator de esta Corte; del Administrador del Juzgado de Garantía de [REDACTED], **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** y en contra de los funcionarios de dicho tribunal, **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**, Encargada de Sala y Encargado de Actas, respectivamente, por los supuestos actos de hostigamiento laboral, acoso laboral y acoso sexual denunciados ante la Asociación Chilena de Seguridad (en adelante ACHS), para los efectos de solicitar la declaración de enfermedad laboral, respecto del diagnóstico clínico contenido en licencia médica N° 3-[REDACTED].

Dicha investigación se ordenó con fecha 21 de abril de 2022, en el Rol Pleno [REDACTED]-2022, originado a partir del informe solicitado por la Excma. Corte Suprema con fecha 16 de marzo de 2022 en el AD [REDACTED]-2022, respecto del supuesto incumplimiento de la Resolución Exenta N° R-[REDACTED] de 26 de enero de 2022, dictada por la Superintendencia de Seguridad Social, en la que se calificó como de origen laboral la afección de salud mental que padece la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, ocasión en la que este tribunal de alzada, al tomar conocimiento de la denuncia por enfermedad laboral efectuada ante la ACHS por la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** en el año 2021 y una vez que el máximo tribunal, por resolución de 14 de abril de 2022, en el AD [REDACTED]-2022, no dio lugar a lo planteado por el abogado de la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** y dispuso estarse a las medidas ya adoptadas y a las que surjan de lo indagado en

el Rol [REDACTED]-2021, se ordenó iniciar una investigación disciplinaria por los hechos denunciados ante la ACHS.

Ahora bien, para efectos de orden, se analizarán por separado la denuncia por hostigamiento y acoso laboral, de la denuncia por acoso sexual, respecto de las cuales el Fiscal Instructor propuso su sobreseimiento.

CUARTO: En cuanto a la denuncia por hostigamiento y acoso laboral efectuada por la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** ante la Asociación Chilena de Seguridad (en adelante ACHS), cabe precisar que según consta en la carta denuncia, ella recurrió a la ACHS para solicitar la declaración de enfermedad laboral de la patología que da cuenta la licencia médica que indica, luego de que Isapre ISALUD el 22 de julio de 2021, resolviera rechazar la licencia médica por indicar que su patología era de índole laboral, conforme a lo cual denunció ante la ACHS hostigamiento y/o maltrato laboral en contra de su persona por funcionarios del juzgado de Garantía de [REDACTED].

En primer lugar, en lo que atañe a la denuncia por hostigamiento y acoso laboral efectuada contra **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, el Fiscal Instructor razona en el acápite 12° de su informe de 16 de noviembre de 2022, concluyendo que aquella debe ser sobreseída, tanto por el carácter genérico de la misma, como porque las dos testigos que se presentaron para corroborarla, referidas a **TESTIGO_1** y **TESTIGO_2**, sólo dieron cuenta que el Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** en una ocasión empezó a hablar de cosas personales de la magistrado y que en otra oportunidad se habría reído de ella, conductas que así no dan cuenta de hostigamiento y/o maltrato laboral, a lo que se agrega, tal como lo sostiene el Fiscal Instructor, que dado que la última reunión presencial en la que el Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** habría efectuado comentarios ofensivos en contra de la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** necesariamente debió ocurrir antes del inicio del trabajo telemático a fines de marzo de 2020, la eventual responsabilidad administrativa de aquel se encuentra prescrita, por haber transcurrido más de dos años desde tal fecha y hasta la

notificación al indagado del inicio del procedimiento disciplinario, con fecha 11 de mayo de 2022 e incluso a la época de la resolución que ordenó instruir este sumario de 21 de abril de 2022.

QUINTO: Por parte, respecto de la denuncia de la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** por hostigamiento, acoso laboral, malos tratos y otros hechos dirigida en contra del Administrador del Juzgado de Garantía de **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** y de los funcionarios de dicho tribunal, **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**, Encargada de Sala y Encargado de Actas, respectivamente, a quienes además se les imputa la elaboración de un certificado falso y un acta incompleta, esta Corte también comparte la propuesta de sobreseimiento del Fiscal Instructor, latamente razonada en los acápites 13° a 17° de su informe, aunque por razones diferentes respecto de ciertos aspectos, conforme se dirá.

En efecto, en cuanto al episodio del accidente de la hija de la denunciante, en febrero de 2018, ocasión en la cual el administrador del juzgado, **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** habría manifestado a la jueza que sus problemas eran irrelevantes con epítetos y malos tratos que escucharon funcionarios, entre ellos **TESTIGO_2**, administrativo primero, el señor Fiscal Instructor desestimó el testimonio de la Sra. **TESTIGO_2** por falta de corroboración, lo que esta Corte no comparte, por cuanto **TESTIGO_1** en página 1547, **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** en página 1595 y la magistrada **ADMINISTRADORA_1**, declararon que supieron del actuar destemplado del administrador **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL**, sea porque una lo escuchó, sea porque otra apreció las consecuencias emocionales de la jueza tras vivir el referido episodio y sea porque la última se enteró de lo ocurrido, testimonios que, unido con el de **TESTIGO_2**, otorgaron verosimilitud de ocurrencia al episodio que dijo sufrir la magistrada, por parte del administrador del juzgado de Garantía.

Sin embargo, tal episodio aconteció en febrero de 2018 y al investigado Sr. **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** se le notificó el 11 de mayo de 2022, según consta en página 438 del expediente virtual, por lo que la eventual

responsabilidad disciplinaria derivada de tales hechos estaba prescrita, incluso a la época en que la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** presentó la denuncia ante la ACHS, dentro del mes de julio de 2021, por haber transcurrido los dos años que contempla el artículo 6° del Acta 108-2020.

Por otra parte, con relación a las otras supuestas conductas inadecuadas del administrador del juzgado, **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL**, el juez instructor consideró que el contenido de la denuncia de la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** (faltas de respeto, malos tratos, gritos, amenazas implícitas con su poder e influencia, descrédito, habladurías y otras) resultó coincidente con el sumario administrativo afinado que se siguió en contra la referida persona, en la Primera Fiscalía Judicial de [REDACTED], con rol pleno [REDACTED]-2021. En él, al indagado **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** se le imputó, entre otros cargos, acoso laboral, que concluyó con un sobreseimiento. En virtud de ello, solicitó igual decisión para este capítulo de la denuncia, lo que esta Corte comparte, pues de lo contrario se validaría una doble persecución contra el indagado.

A su vez, en cuanto a la imputación formulada contra el administrador **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** de ser el articulador de la denuncia por maltrato efectuada por **DENUNCIANTE_1** y **DENUNCIANTE_2**, contra la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, esta Corte coincide con lo razonado por el Fiscal Instructor, en el numeral 16° de su informe, en el que concluye -en síntesis- que no se lograron reunir antecedentes que permitan sostener que el Sr. **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL**, junto con dichos funcionarios, se hubieren confabulado para generar una denuncia en contra de la persona indagada, respecto de la que, en todo caso, también se decidió acoger la propuesta de sobreseimiento.

Por último, en relación con la denuncia por confección de certificado falso en contra de DENUNCIANTE_1 de 11 de noviembre de 2020 y de un acta incompleta por DENUNCIANTE_2 de 5 de octubre de 2020, en causa RIT [REDACTED]-2015 del Juzgado de Garantía de [REDACTED], también se comparte la

propuesta de sobreseimiento del Fiscal Instructor, basada en que escuchó el registro de audio de la audiencia de 5 de octubre de 2020, verificada en la causa antes singularizada, y consideró compleja y poco nítida la audición. Solo en la tercera oportunidad que la oyó, pudo escuchar que la magistrada verbalizaba: “queda en libertad”, pero en ese preciso momento hubo un problema de conectividad que distorsionó la voz de la hablante. Este desperfecto sonoro explicó que la funcionaria **DENUNCIANTE_1** certificara que la jueza no decretó la libertad de [REDACTED] y que **DENUNCIANTE_2** dejara incompleta el acta de audiencia de ese día, al no consignar la orden de libertad. El defecto de audición otorgó una justificación plausible al contenido de las actuaciones que realizaron los funcionarios mencionados y eso alejó la operatividad sancionatoria del ámbito penal, argumentos que esta Corte comparte y que impiden formular un reproche en contra de dichos funcionarios que justifique hacer efectiva su responsabilidad disciplinaria.

SEXTO: En cuanto a la denuncia por acoso sexual formulada en contra de **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** por [REDACTED] la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**. Rol Disciplinario [REDACTED]-2021 N°2.

El Fiscal Instructor, tras hacer una larga relación de los hechos, en los acápite 18° a 20° de su informe, en los que consigna que en la denuncia se expresa que los episodios de acoso de índole sexual se habrían verificado desde septiembre de 2016 a 2017, de los que habría sido testigo la funcionaria **TESTIGO_2**, según declaró en la página 573, a lo que agrega un suceso ocurrido en el año 2019, ocurrido ante la magistrada [REDACTED], en que **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** le habría tocado una manga de su vestido, finalmente concluye que tales hechos se encuentran prescritos, por cuanto transcurrieron más de dos años desde su acaecimiento y hasta la fecha de la notificación de la instrucción de la investigación ordenada el 21 de abril de 2022.

A lo anterior, cabe agregar que si bien la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** indicó que las conductas de **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** en su contra habría perdurado hasta el año 2020 con el inicio de la pandemia, lo cierto es que en la fase sumarial

de la investigación no se logró recabar algún antecedente en tal sentido, contexto en el que el último episodio que es posible fijar en el tiempo, es aquel que se habría producido en presencia de la magistrada Andrea Urbina en una fecha indeterminada del año 2019, lo que refuerza la prescripción antes declarada.

Por último, cabe señalar, tal como se dijo al inicio, que esta Corte sólo tomó conocimiento de la denuncia presentada por la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** ante la ACHS, con motivo del informe requerido por la Corte Suprema con fecha 16 de marzo de 2022 en el AD [REDACTED]-2022, de manera tal que aún si se estimara que tal requerimiento interrumpe la prescripción -aunque el artículo 7° del Acta 108-2020, también aplicable al Acta 103-2018 conforme a su artículo 7°, dispone que la interrupción se produce con la notificación a la persona investigada del inicio del procedimiento disciplinario-, lo cierto es que no se ha denunciado algún acto constitutivo de acoso sexual posterior al 16 de marzo de 2020, por lo que la responsabilidad del Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** que se persigue por la denunciante se encuentra indefectiblemente prescrita, sin que pueda obviarse, por lo demás, el hecho de que el Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** fue sancionado por esta Corte con fecha 2 de febrero de 2021, por hechos constitutivos de abuso sexual en contra de dos funcionarias del juzgado de Garantía de [REDACTED], ordenándose incluso su traslado al cargo de relator de esta Corte, por la Excma. Corte Suprema en el AD [REDACTED]-2021, procedimientos administrativos en los que la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** no formuló denuncia en contra de aquél, tal como esta Corte lo informó al máximo tribunal con fecha en el Rol Pleno [REDACTED]-2022.

III.- EN CUANTO A LA PROPUESTA DE SANCIÓN FORMULADA EN CONTRA DE LA MAGISTRADA DENUNCIADA ACOSO LABORAL.

SÉPTIMO: En el Informe Final del Fiscal Instructor, de fecha 30 de diciembre de 2022, se propone aplicarse la medida disciplinaria de suspensión de funciones por un mes, con goce de medio sueldo, por su responsabilidad en el cargo explicitado en los motivos tercero y

cuarto de dicho informe, al estimarse acreditado que no expidió ni física ni electrónicamente el día 5 de Octubre de 2020, en la causa RIT [REDACTED]-2015 del juzgado de Garantía de [REDACTED], en favor del imputado [REDACTED], el cese de custodia que era necesario por Gendarmería de [REDACTED] para concretizar su libertad, quedando indebidamente privado de libertad por 37 días, entre el 5 de octubre de 2020 al 11 de noviembre de 2020.

OCTAVO: El Sr. Fiscal Judicial calificó los referidos hechos como una infracción a los deberes del cargo de juez y una vulneración a las prohibiciones que las leyes imponen, conforme el N° 5 del artículo 225 del Código Penal con relación al artículo 544 N° 8 del Código Orgánico de Tribunales, el cual establece responsabilidad disciplinaria, cuando se infringen prohibiciones legales. En virtud del símil administrativo basado en la referida figura penal, el persecutor consideró que la indagada incurrió en un actuar negligente, inexcusable, de suma gravedad, al no adoptar el control interno y personal que concluyera con la efectiva la libertad de [REDACTED], al no firmar el documento escrito o electrónico, denominado “cese de custodia”, requerido por Gendarmería de Chile. La referida inacción de la magistrada permitió que la persona antes individualizada estuviere 37 días privada de libertad, sin justificación alguna.

Para ello tuvo en consideración los siguientes fundamentos: En primer término, en su considerando 5º), indicó que eran hechos no discutidos en la indagación sumaria que el 04 de octubre de 2020, el juzgado de Garantía de [REDACTED] se enteró que [REDACTED], imputado en una causa tramitada ante aquel, fue llevado a un juzgado homónimo de la ciudad de [REDACTED], por lo que se exhortó para que el referido tribunal controlara su detención y luego se pusiera a su disposición como “detenido en tránsito”. El contar con él permitía realizar una audiencia de debate sobre una eventual revocación de la pena sustitutiva que aquel debía cumplir. La

audiencia se fijó a las 11:00 horas del 05 de octubre de 2020, lo que se comunicó al juzgado de [REDACTED]. Posteriormente, el referido día, se realizó una audiencia telemática en causa RIT [REDACTED]-2015 del juzgado de Garantía de [REDACTED], dirigida por la magistrada indagada, con conexión virtual del detenido en tránsito desde el juzgado de Garantía de [REDACTED]. Este era custodiado por personal de Gendarmería de Chile. Ese mismo día, la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** otorgó su libertad de manera verbal, pero tal decisión no se plasmó en un documento.

En segundo término, tampoco se controvertió que [REDACTED] permaneció privado de libertad 37 días, entre el 05 de octubre y el 11 de noviembre de 2020, fecha esta última en que el abogado **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** comunicó esta situación a doña **DENUNCIANTE_1**, funcionaria del juzgado de Garantía de [REDACTED].

Y en tercer término, el juez instructor estableció como hechos discutidos: si la magistrada debió expedir la orden física o electrónica denominada: “cese de custodia”, para concretar la libertad del imputado. Y de ser efectivo, si aquella fue negligente al no hacerlo el 05 de octubre de 2020.

NOVENO: Ahora bien, antes de dilucidar los referidos puntos neurálgicos de la discusión, el Fiscal se encargó de desvirtuar ciertas alegaciones de la Defensa que buscaban invalidar el procedimiento.

(1°) Con relación a la **falta de imparcialidad del instructor**. El referido Fiscal la desvirtuó, señalando que el fundamento de la defensa letrada solo buscaba mostrar su disconformidad con las resoluciones que él dictaba y eso no constituía un argumento válido, para sustentar una supuesta falta de imparcialidad. La misma alegación la reiteró en estrados la defensa de la acusada en los términos de solicitar la anulación del procedimiento por falta de imparcialidad.

Pues bien, esta Corte comparte el argumento del instructor para desechar la alegación de la abogada de la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, y desea agregar que la misma Defensa dedujo dos implicancias en contra de los

integrantes del Tribunal Pleno, de las cuales dos fueron desechadas y una aceptada por la Excma. Corte Suprema el 14 de abril de 2022, según consta en página 321. Ya antes y posterior a la ya dicho, la referida parte inhabilitó al fiscal [REDACTED] en página 321 e intentó hacer lo mismo con el instructor, **FISCAL_JUDICIAL** en página 587, pero se rechazó el 09 de junio del año recién pasado en página 623. Siendo así, la referida alegación ya fue analizada y zanjada suficientemente por esta Corte y por nuestro Máximo Tribunal, por lo que, intentar revivir nuevamente la misma discusión resulta inadmisibile.

(2°) También rechazó la **falta de legalidad de la imputación de cargos** por su falta de tipicidad administrativa, basado en que lo que se atribuye a la magistrada no estaba dentro de sus responsabilidades como tal. Esto, porque, según el contenido del Acta 71-2016 de la Excma. Corte Suprema, el Auto Acordado que regula el funcionamiento de los tribunales que tramitan electrónicamente, los funcionarios responden administrativamente por el cumplimiento de sus funciones, salvo por un error motivado por la falta de instrucciones que rigen sus labores o de claridad en las mismas. Ante ello, el instructor consideró que la simple descripción de funciones de cada cargo no resolvía el asunto, porque el acudir a una autoridad funcional competente: sea el administrador, el secretario, el jefe de unidad, el coordinador u otro tipo de supervisión existente o definida al interior del mismo, no se obtenía la respuesta que se buscaba, sino que debía estarse a las especiales circunstancias que rodearon la privación de libertad: la pandemia del COVID 19 y la modalidad de trabajo, plataforma Zoom, ya que el análisis era fáctico y normativo.

Este Tribunal Pleno con relación a la falta de tipicidad, alegación reiterada en estrados, estima que el hecho fáctico descrito como cargo encuentra respaldo normativo en la inobservancia de las obligaciones propias que la ley le impone a todo magistrado, particularmente, el de cumplir y hacer cumplir lo decretado, incumplimiento que el Código

Orgánico de Tribunales permite sancionar expresamente en su artículo 535, en relación con los artículos 536 y 537, que permiten corregir las faltas o abusos cometidos en ejercicio de sus funciones y hacer cumplir todos los deberes que las leyes le impone. En este sentido, el hecho que la orden de libertad que la magistrada decretó verbalmente se concretara y cobrara eficacia en la realidad, sin duda era de su cargo. De qué servía entonces decretar que una persona obtenga su libertad, si tal decisión no se concreta con un acto positivo que lo permita? De nada. Por consiguiente, no cabe duda que la indagada, en el ejercicio de sus funciones, faltó al cumplimiento de una obligación propia de su cargo de jueza, cual era velar porque la libertad del imputado se concretara en la práctica.

(3°) **La objeción de sustentar la falta disciplinaria en la norma sustantiva penal del artículo 225, número 5, del Código punitivo**. La Defensa señaló que el instructor incurrió en una *“incoherencia lógica e infracción normativa en la construcción de los cargos administrativos”*^A. Esto, porque el Fiscal fundó el cargo en contra de su representada en una norma penal y desatendió el concepto de *última ratio* que tiene. El Fiscal Instructor desechó esta argumentación por considerar que el derecho penal tiene un carácter fragmentario: cuando se invoca su aplicación directa (que no es el caso de autos) y cuando se utiliza como norma violentada, para sustentar la infracción disciplinaria que lo es. En esta segunda hipótesis no existe limitante para proceder como lo hizo, sin infraccionar con ello algún principio.

En relación con la calificación jurídica dada por el Sr. Fiscal, esta Corte no la comparte, conforme se dirá más adelante.

(4°) Respecto de la **carencia de fundamentos mínimos de la imputación de cargo** y otras referencias alegadas por la Defensa, el fiscal la desvirtuó con el simple mérito de lo contenido en el artículo 23 del Acta 108-2020 de la Excma. Corte Suprema y la resolución de 16 de noviembre de 2022, que dieron cuenta que se cumple

cabalmente con lo allí dispuesto. Si se lee el referido artículo se concederá que la imputación satisfizo los requisitos especificados en él: la individualización de la persona, la relación de los hechos atribuidos y la ponderación de su gravedad, los cargos y participación imputada, la normativa aplicable y las pruebas en que se basa. Todo ello fue muy especificado y satisfecho por el órgano instructor en su imputación de cargo con el material probatorio del cual hizo mención desde el considerando séptimo en adelante; y conforme con su mérito de convicción formuló el cargo contra la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, lo que esta Corte comparte.

(5°) También desechó la argumentación de la Defensa en orden a que se impidió a la magistrada investigada el ejercicio de la garantía procesal básica, conforme con las argumentaciones contenidas exhaustivamente en el considerando 9°) de la resolución de 30 de diciembre del año recién pasado. En él, en síntesis, señaló que la indagada como sus abogados fueron notificados de los cargos, formularon descargos, rindieron prueba, e incluso se permitió la utilización de herramientas que el acta disciplinaria no contempla. Ahora bien, si la investigación se extendió por un amplio plazo fue por las constantes incidencias que planteó la Defensa y no por otra razón. En efecto, existieron suspensiones de procedimiento investigativo el 12 de mayo de 2021, el 06 de junio y el 04 de agosto de 2022, dos de ellas imputables a la defensa de la indagada, razones todas que también son compartidas por este órgano resolutor.

(6°) Con relación a la argumentación de descargo de que **el responsable de la no expedición de confeccionar la orden escrita de libertad era el encargado de acta, DENUNCIANTE 2.** El Fiscal Instructor en el considerando 10°) se encargó de exonerarlo, por tratarse del funcionario con poca experiencia, unido al hecho que la audiencia verificada mediante plataforma *Zoom*, justo en el momento en que la jueza dio la orden verbal de libertad a [REDACTED], existió una interferencia que no permitió escuchar

bien lo que se decretaba. Además, si el funcionario carecía de todas las competencias necesarias para desempeñar la función que se le encomendó, era aconsejable entonces que existiera un mayor cuidado y control de lo que aquel realizaba, sobre todo, por la jueza que dirigía la audiencia. Era la magistrada quien tenía la mayor responsabilidad en el asunto, percibe una asignación por tal concepto.

Al respecto, cabe señalar que lo que más cuestionó el fiscal instructor fue la persistencia de la investigada de culpar a todos los otros y no asumir su propia responsabilidad en el asunto. Aparte de ello, el instructor agregó que en la “descripción de cargos de los tribunales del país, juzgado de Garantía tamaño mayor”, señala- en su página 21- relativo al cargo de juez se indica, entre otras funciones: *“Conocer todas las causas que le sean asignadas, resolverlas y hacer ejecutar lo juzgado de acuerdo a la normativa vigente”*. La interpretación del mandato antes referido, relativo a la ejecución de una resolución, implica hacer lo que corresponda o se exija para que una orden se ejecute, que es precisamente la conducta que se reprocha que la indagada no realizó, por lo que, no resulta ser cierto que, desde la perspectiva de la descripción del cargo que se analiza, la magistrada no estuviere obligada a hacer más de lo que ejecutó. Su tarea no resultó completa ni acabada, prueba de ello fue la privación de libertad del imputado, justamente, porque se requería una orden escrita, para lograr la libertad de

El tribunal pleno coincide con la referida argumentación del instructor, al establecerse también en la descripción del cargo del encargado de acta la obligación de confeccionar los llamados cese de custodia, que es justamente la persona a la cual la Defensa reprocha no haberlo elaborado. No obstante, lo anterior, si el funcionario hubiere tenido esa obligación tan detallada (sin concederlo, porque la descripción de su cargo no lo indica expresamente), como así lo dijeron los deponentes [REDACTED] (página 565), [REDACTED] (página 1455), [REDACTED] (página 1503), [REDACTED]

(página 1509), [REDACTED] (página 1553), [REDACTED] (página 1558), [REDACTED] (página 1595), [REDACTED] y [REDACTED] (página 1598)-aunque estos también hablaron de una responsabilidad compartida- y [REDACTED] (página 1612), igual era responsabilidad de la jueza consultar por tal documento para su firma electrónica por ella, sobre todo, si contaba con un encargado de acta tan novel e inexperto. Es más, la responsabilidad de exigir el documento para la firma y así concretar lo que decretó: la libertad de [REDACTED], la recalcaron los jueces del juzgado de Garantía de [REDACTED], [REDACTED] (página 1699), [REDACTED] (página 1719), [REDACTED] (página 1722), [REDACTED] (página 3229), quienes, en su mayoría, dieron cuenta del control interno que llevaban cuando otorgaban la libertad en audiencia, para luego checar que lo decretado verbalmente se verificara en la realidad.

Por otro lado, el instructor también consideró que la inacabada acta de la audiencia de 5 de octubre de 2020, se explicó por la dificultad de escuchar en el audio la libertad que la jueza otorgó a [REDACTED], debido a una interferencia, y por ello, no se consignó la referida decisión, por lo tanto, quedó igual vigente la responsabilidad de la indagada.

Posteriormente, el fiscal se hizo cargo de las otras argumentaciones de la Defensa, respecto de la **mejor calidad de testimonio de los jueces miembros del comité de jueces** con aquellos que no lo son, también del **contenido de los documentos que secundaron la tesis de descargo**, de la **imputación de responsabilidades a otros funcionarios**, de la **falsedad en la declaración de los testigos** en que se cimentaron los cargos, alegaciones que analizó concienzudamente en los considerandos 11º, 12º, 13º y 14º) de la resolución de 30 de diciembre del año recién pasado y que esta Corte comparte.

Con relación al reproche que la Defensa hizo de la declaración de testigos, en orden a que existía un mayor número que exoneraba de

toda responsabilidad a su representada en los hechos, en comparación con aquellos que sí le reconocían responsabilidad, se estima por este órgano resolutor que es sabido que lo determinante al momento de valorar el testimonio de un deponente no es su número, sino la calidad del relato. Un testigo que da razón de sus dichos e informa de forma detallada todo lo que vio y apreció por sus sentidos e incluso de aquello que dedujo de antecedentes ciertos, posee mayor calidad probatoria que otros, sin importar que se trate de uno en comparación con varios que carezcan de tales características. El instructor hizo este análisis y se inclinó por aquellos que aparecían más instruidos en el asunto y ¡qué mejor! considerar aquellos que desempeñaban la misma función que la investigada. Estos dieron cuenta de la responsabilidad que asistía a la jueza de suscribir materialmente el cese de custodia y no endilgar tal carga a un funcionario.

El señor Fiscal, en el raciocinio 15°), luego de hacerse cargo de las argumentaciones de la Defensa, las que desechó, llegó a la conclusión de la necesidad que tenía también Gendarmería de Chile de contar, el 07 de noviembre de 2020, con un documento escrito denominado cese de custodia, para que [REDACTED] no quedara indebidamente privado de libertad. Así se lo confirmó antes al instructor el alcaide del centro de cumplimiento penitenciario de [REDACTED], **ALCAIDE**, según oficio respuesta número 2466, de 12 de octubre de 2022, que consta en página 1760, razones que también son compartidas por este tribunal de alzada.

Por último, también corresponde hacerse cargo de las últimas argumentaciones de la defensa de la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** consistentes en que el juez instructor no investigó la causa de la enfermedad profesional, denunciada ante la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), ni la solicitud de remoción del Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, actual relator de esta Corte. Con relación a lo primero, cabe señalar que el objetivo de la investigación iniciada con motivo de la denuncia formulada ante la ACHS, no era indagar las causas de la enfermedad laboral cuya declaración fue

impetrada en dicha instancia y ante la Superintendencia de Seguridad Social, sino que investigar si existía alguna responsabilidad disciplinaria de algún funcionario del Poder Judicial en los hechos que aquella denunció ante la ACHS, por lo que malamente puede pretenderse que el Instructor llevara a cabo indagaciones con el fin pretendido por la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, menos aún si consta que por RESOLUCIÓN EXENTA N° R- [REDACTED]-2022 Santiago, 26 / 01 / 2022 de la referida Superintendencia, acogió el recurso de reposición presentado por doña **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, ordenando otorgar la cobertura de la Ley 16.744, debiendo el Organismo Administrador citar a la trabajadora, efectuar evaluación del estado clínico actual y completar, si correspondiere, los tratamientos requeridos, además de reembolsar los gastos que la trabajadora acredite haber efectuado en relación al tratamiento de la afección laboral desde mayo de 2021, hasta la fecha de remisión del cuadro, por lo tanto, la investigación disciplinaria nada tiene que hacer a ese respecto.

Con relación al segundo acápite de lo solicitado por la Defensa, sin perjuicio que respecto del Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL** se propuso su sobreseimiento por prescripción, en relación con la denuncia de acoso sexual, criterio que esta Corte comparte, malamente puede reclamarse del órgano instructor ni de esta Corte pronunciarse sobre tal petición, por cuanto ella es de exclusiva competencia de nuestra Excm. Corte Suprema, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 de la Constitución Política de la República.

DECIMO: Desechadas las argumentaciones de la defensa de la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, el fiscal instructor en el considerando 16°) estableció los cargos contra la jueza, reproducidos en esta sentencia, junto con la normativa aplicable al caso: el artículo 225, número 5, del Código penal, por no haber adoptado la magistrada los debidos resguardos que estaba en condiciones de realizar como era el de llevar un control interno, personal. La omisión de expedir el documento denominado “cese de custodia” implicó un incumplimiento de sus labores

jurisdiccionales, dentro de las cuales estaba asegurar los derechos del imputado, particularmente su libertad, de la cual no gozó por 37 días. Tal situación ameritaba como sanción sugerida la suspensión de funciones por un mes y no la censura por escrito, pese a que antes se le impuso una amonestación privada, dada la gravedad del hecho actual.

UNDECIMO: La figura penal que el Fiscal imputó a la magistrada en su variante administrativa, esta Corte no la considera aplicable al caso.

Independiente de que el derecho penal tenga o no la ambivalencia que le reconoce el juez instructor, se considera que el tipo penal del artículo 225, número 5, del Código penal no concuerda plenamente con lo establecido con el mérito de la pesquisa, tendiente a establecer la falta disciplinaria en que incurrió la jueza investigada. En una primera aproximación al asunto, el Fiscal entendió que la referida norma podía resultar adecuada, porque la descripción del tipo penal calzaba a primera vista con el resultado de la investigación. En efecto, la norma prohibitiva del artículo 225, número 5, del Código referido señala: *que [los jueces] incurrirán en las penas que la norma indica, cuando por negligencia o ignorancia inexcusable: 5 ° retuvieren preso por más de cuarenta y ocho horas a un individuo que debiera ser puesto en libertad con arreglo a la ley.*

La norma en cuestión exige que el/la juez(a) incurra en negligencia o ignorancia inexcusable. Se entiende doctrinariamente como ignorancia inexcusable el hecho de que una persona-en este caso un magistrado(a)- desconozca algo que en razón del cargo o función que desempeña, debió conocer. Este concepto, según los doctrinarios, es una forma especial o calificada de negligencia. Por su parte, la negligencia es definida por la Real Academia de la Lengua como un descuido o falta de cuidado o aplicación.

La conceptualización que se hizo de la figura penal y que se transformó en un símil administrativo, el fiscal instructor la coligó con el acto omisivo burócrata ejecutado por la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**,

porque entendió que ella fue la causa de la privación indebida de una persona por más de 30 días. Sin embargo, de la simple lectura de tal tipo penal se desvela que al sujeto activo que allí se describe, actuando con ignorancia inexcusable o negligencia, se le exige que realice una conducta que traiga como consecuencia la retención por más de 48 horas de un individuo que debió ser puesto en libertad, pero nunca indicó ni reconoció el verbo rector omitir, como sí lo señala el número 4, del artículo 225 del Código penal. En razón de ello, el acontecimiento que la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** no expidiera la orden de libertad escapó de la aplicación de la norma punitiva y transitó únicamente hacia las disposiciones generales del régimen disciplinario del Código Orgánico de Tribunales, sin la necesidad de la “ayuda” del sistema penal al cual acudió el órgano instructor y que aplicó como símil.

Si lo anterior no convence, cabe explicar que la privación de libertad debe ser producto de una decisión jurisdiccional grosera, que revele un desconocimiento inaceptable de la norma jurídica a aplicar por parte de un sentenciador o de su desidia, no por la falta de actividad en que incurra algún miembro del escalafón superior del Poder Judicial, porque hablar de falta de diligencia no es lo mismo que hablar de falta de actuación o de omisión.

Los autores Luis Rodríguez Collao y María Magdalena Ossandón en su libro “Delitos contra la función pública”, Segunda edición actualizada, señalan que la referencia a negligencia o ignorancia inexcusables, ponen de manifiesto que la ley admite un cierto grado de disculpabilidad del error o de falta de diligencia en que incurriere el sentenciador (lo subrayado es del redactor), lo cual obliga a considerar la situación personal de este último y las circunstancias en que hubiere tenido lugar su actuación (el énfasis del subrayado es del redactor), página 204. Continúan diciendo los autores en el referido libro que, como el tipo propone los términos negligencia e ignorancia, con un sentido de alternatividad, debemos concluir que la llamada

prevaricación negligente puede proceder no solo del desconocimiento mínimo de las normas legales que corresponde aplicar, sino también de otros elementos, como la desidia en la averiguación de un hecho o la contradicción con las pruebas rendidas en el proceso o su incorrecta valoración. En la práctica, esta modalidad de prevaricación culposa cumple la meritoria función de permitir la sanción penal de ciertas resoluciones injustas, salvando las grandes dificultades de prueba que comporta la modalidad maliciosa de la prevaricación (página 205). Por último, a propósito del *iter criminis*, los autores antes mencionados indican que: "... la conducta del delito consiste en la infracción por el juez de su deber de resolver con vinculación exclusiva al derecho, pero para que se entienda consumado el delito es necesario que dicha infracción se materialice en una resolución de la que se derive algún efecto para las partes en el proceso, pues solo entonces se ve afectada la institución de la Administración de Justicia (página 208).

El artículo 228, inciso segundo, del citado Código, confirma la argumentación de la necesidad de contar con una actuación judicial para configurar la prevaricación negligente, al señalar que: "...si la resolución o providencia manifiestamente injusta la diere por negligencia o ignorancia inexcusables se castigara... ”.

Otros ejemplos de lo dicho anteriormente se explicitan en el artículo mencionado que dan cuenta de actos conductuales coligados, en su mayor número, con la dictación de resoluciones judiciales. En el (1°).- se habla de una sentencia manifiestamente injusta en materia civil; en el (2°).-de contravenir [con una resolución] las leyes que reglan la sustanciación de los juicios en términos de producir nulidad en todo o parte sustancial. A continuación, se agregan conductas de connotación negativa o de ralentización, tales como: (3°).- el negar o retardar la administración de justicia y el auxilio o protección que legalmente se les pida; y (4°).- el omitir decretar la prisión de alguna persona, habiendo motivo legal para ello, o no llevar a efecto la decretada, pudiendo hacerlo.

Los números 3 y 4 pudieran contradecir lo antes afirmado de la necesidad de dictar una resolución judicial, lo cual no es cierto, porque la disidencia es solo aparente, dada la explicación que se brindará.

En el tercer predicamento existe una decisión jurisdiccional de negar una petición, mediante la dictación de una resolución obviamente que así lo manifieste, como también, el de ejecutar un acto con retardo, pese a existir un requerimiento previo de pronunciamiento, lo que significa que el sentenciador o el órgano resolutorio actúa a destiempo, dictando resoluciones inoportunas o extemporáneas.

En el ejemplo del 4º, si bien pareciera existir un acto omisivo ello es más aparente que real. Esto, porque está coligado intrínsecamente con un motivo legal (obligatorio) de decretar una prisión, pero ella no se ordena lisa y llanamente, porque el juez(a) da la libertad al justiciado simplemente, o bien, dicta una resolución judicial que deniega tal medida cautelar. Esto, en resumidas cuentas, significa que el magistrado(a) dictó una resolución que dejó en libertad a un sujeto o la denegó, pero, en ambos casos, existió una resolución de por medio, que se pronunció sobre la prisión preventiva de una persona.

El retener en calidad de preso a un individuo que debe ser puesto en libertad- señalan los referidos autores en la citada obra- implica omitir la excarcelación de uno que reúne las condiciones necesarias para ser liberado, sin importar el título jurídico en virtud del cual aquel se encontrare privado de su libertad (página 213), pero siempre coligado con una resolución, se agrega por esta Corte. Pues bien, lo establecido en la norma en cuestión tampoco lo perpetró la jueza investigada. Ella no omitió decretar la libertad de [REDACTED] en la audiencia de 05 de octubre de 2020, por el contrario, sí la ordenó y eso implicó que dictó la resolución judicial que correspondía, según escuchó el Fiscal en el registro de audio de tal audiencia y lo mismo se consignó en el certificado del funcionario del juzgado de Garantía de [REDACTED], confeccionado por [REDACTED]

(página 229 y 3238). Siendo así, no fue posible establecer que la jueza recurrida actuare con negligencia o ignorancia inexcusable en la omisión en la confección del cese de custodia, como para incurrir en la conducta de la figura administrativa asimilada con la penal del artículo 225, número 5, del código respectivo, que entendió vulnerada el juez instructor.

En virtud de los razonamientos antes señalados, se discrepó de la opinión del señor Fiscal, manifestada en el considerando 8°) del Informe Final de 30 de diciembre de 2022, en lo relativo a la calificación jurídica de los hechos.

DUODÉCIMO: Entonces, ahora que se transitó desde la figura penal -asimilada administrativamente a las reglas generales del ejercicio disciplinario recogido por nuestro Código Orgánico de Tribunales-, si la jueza indagada no incurrió en la conducta establecida en el artículo 225, número 5, del Código penal, ¿qué responsabilidad le cupo en los hechos acreditados en la investigación administrativa? Antes es conveniente precisar que la pesquisa fiscal tuvo por objetivo indagar si la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** incurrió en una falta disciplinaria, por infringir los deberes propios de su cargo.

En este sentido, tal como se expresó en el considerando noveno de este fallo, esta Corte estima que el hecho factico descrito como cargo encuentra respaldo normativo en la inobservancia de las obligaciones propias que la ley le impone a todo magistrado, particularmente, el de cumplir y hacer cumplir lo decretado, incumplimiento que el Código Orgánico de Tribunales permite sancionar expresamente en su artículo 535, en relación con los artículos 536 y 537, que permiten corregir las faltas o abusos cometidos en ejercicio de sus funciones y hacer cumplir todos los deberes que las leyes le impone. El primero indica que corresponde a las Cortes de Apelaciones mantener la disciplina judicial en todo el territorio de su respectiva jurisdicción, velando inmediatamente la conducta ministerial de sus miembros y la de los jueces subalternos y haciéndoles cumplir

todos los deberes que las leyes les imponen. En virtud de tal atribución, las Cortes de Apelaciones, preceptúa el 536, oirán y despacharán sumariamente las quejas que las partes agraviadas interpusieren contra los jueces de letras por cualesquiera faltas y abusos que cometieren en el ejercicio de sus funciones.

Cabe señalar que la traslación de la figura penal-administrativa a una contenida en el Código Orgánico de Tribunales se realiza sin afectar los principios de tipicidad ni de congruencia, por cuanto el cambio de calificación jurídica es más favorable para la investigada, en cuanto excluye su responsabilidad penal y en ningún caso implica alterar los hechos por los que se le formula cargos, manteniéndose así la coherencia fáctica a que se refiere el artículo 27 del Acta 108-2020.

DECIMO TERCERO: Determinado entonces que no resulta aplicable al caso la figura del artículo 225, número 5, del Código penal, en su símil administrativo, como consecuencia de ello tampoco resulta procedente acoger la petición de la Defensa, en orden a considerar que la acción disciplinaria emanada de tal infracción estaría prescrita por aplicación del artículo 330 del Código Orgánico de Tribunales, por cuanto, como se dijo, esa no es la norma jurídica en la que sustenta jurídicamente la responsabilidad disciplinaria de la indagada.

Por el contrario, al aplicarse las reglas generales del referido Código, respecto de la investigación de faltas disciplinarias, la norma de prescripción aplicable es la de dos años de cometido el hecho, en los términos del artículo 6° del Acta 108-2020 y si éste se verificó el 5 de octubre de 2020 y la notificación del inicio de la investigación en contra de la Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** se produjo el 19 de mayo de 2021, no transcurrió el plazo para entender prescrita la acción.

DECIMO CUARTO: Ahora bien, considerando que es un hecho establecido que la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** incurrió en una falta administrativa, al no haber expedido por escrito, física ni electrónicamente en favor del imputado [REDACTED]

Osorio, en la causa RIT [REDACTED]-2015 del Juzgado de Garantía de [REDACTED], su orden de libertad decretada en la audiencia de fecha 5 de octubre de 2020, acto cuya gravedad debe vincularse con las consecuencias que produjo, en cuanto motivó que el imputado se mantuviera privado de libertad, necesariamente debe concluirse que merece ser objeto de un juicio de reproche.

En este sentido, se debe recordar que en materia disciplinaria corresponde sancionar las faltas o abusos cometidas por los jueces en el ejercicio de sus funciones, en particular, cuando se establezca que la referida acción u omisión provocó un perjuicio a una persona, como también, cuando se han vulnerado los deberes que la ley le impone la magistratura.

A lo dicho cabe agregar que si bien se descartó la figura penal de retención indebida de la libertad de un preso por negligencia inexcusable, ello no impide formular un reproche disciplinario contra la magistrada, por cuanto es un hecho objetivo que incumplió una obligación propia del cargo cual era expedir la orden de libertad, en términos tales que pudiera ejecutarse, lo que claramente habría podido advertir el mismo día de la audiencia, si hubiera hecho una revisión en el sistema informático de tramitación de causas, de encontrarse en su despacho la resolución respectiva que ordenara la libertad, dada la trascendencia del mismo. Su desprolijidad generó que una persona estuviere privada de libertad por más de treinta días. Ya lo señalaron los jueces del mismo juzgado de Garantía en donde se desempeña la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, de cuán necesario era llevar un registro personal de los datos más trascendentales de lo desarrollado en cada audiencia, tal como, anotar las personas a las que se decretó prisión preventiva y a quienes se otorgó la libertad. Pudo no hacerlo, confió solo en su memoria, pero en este caso ella le falló y eso motivó las consecuencias que hoy debe enfrentar.

Sin embargo, al momento de fijar la sanción específica que debe ser aplicada en la especie, esta Corte puede dejar de considerar ciertos

factores establecidos en la misma investigación, consistentes en circunstancias fácticas que la envolvieron, que se transformaron en elementos externos concomitantes y gravitantes con la consecuencia nefasta que se produjo en la referida audiencia. En primer término, el volumen desproporcionado de la carga de trabajo del juzgado de Garantía de [REDACTED]. En segundo término, la falta de recursos logísticos y de recursos humanos con que cuenta el referido ente jurisdiccional para enfrentar tamaña carga laboral. En tercer término, el clima laboral en el cual se desarrolló la jornada de trabajo, lo que implicó falta de motivación por parte de los funcionarios en el desempeño de sus labores. Esta situación la constató en terreno la propia ministra [REDACTED], en visitas de 9 y 10 de marzo de 2021, según se leyó en página 41, también lo refrendó la Asociación Chilena de seguridad en página 49 al respecto, lo aseguró el magistrado [REDACTED] en la época que era juez presidente, en página 461, y lo rubricaron las funcionarias [REDACTED] en página 557 y [REDACTED] en página 1513, cuando manifestaron, entre otras cosas, el deteriorado clima laboral dentro del juzgado de Garantía de [REDACTED].

Las referidas circunstancias crearon las condiciones perfectas para que se generara un ambiente tenso y estresante dentro del referido juzgado, que propició la falta de un sistema colaborativo o de simbiosis perfecta entre funcionarios y la jueza, unido al hecho que la investigada no tenía un trato cordial con estos, según lo manifestó el funcionario [REDACTED] en página 3238. Si bien las referidas circunstancias no justifican por sí solas la falta de atención y de cuidado manifestada por la persona sumariada, sí se traducen en elementos que morigeraran su castigo, en términos de permitir imponerle una sanción menos gravosa que aquella propuesta por el Fiscal Judicial.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el Acta 108-2020 sobre Procedimiento para Investigar la Responsabilidad de Jueces y

Funcionarios Judiciales, en el Acta 103-2018 sobre prevención, denuncia, procedimiento y tratamiento del acoso sexual y visto, además, lo establecido en los artículos 535, 536 y 537 del Código Orgánico de Tribunales, **SE ACUERDA:**

1°.- **SOBRESEER TOTALMENTE** al actual relator de esta Corte de Apelaciones, **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, al administrador del juzgado de Garantía de [REDACTED], **ADMINISTRADOR_TRIBUNAL** y a los funcionarios del mencionado juzgado: la encargada de sala, **DENUNCIANTE_1** y al encargado de actas, **DENUNCIANTE_2**, de la denuncia presentada contra ellos ante la Asociación Chilena de Seguridad, por actos de hostigamiento o acoso laboral;

2°.- **SOBRESEER TOTALMENTE** al Sr. **DENUNCIADO_ACOSO_SEXUAL**, de la denuncia formulada en su contra por la magistrada **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, que incluyeron hechos circunscritos a la categoría de acoso sexual, tramitados conforme el Acta 103-2018, que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento de acoso sexual en el Poder Judicial chileno.

3° **SOBRESEER PARCIALMENTE** a la jueza **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, respecto de la denuncia por maltrato laboral presentada en su contra por la encargada de sala, **DENUNCIANTE_1** y el encargado de actas, **DENUNCIANTE_2**, ambos funcionarios del Juzgado de Garantía de [REDACTED].

4°.- **SANCIONAR** disciplinariamente a la sumariada, **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL**, jueza del juzgado de Garantía de [REDACTED], con la medida única de **CENSURA POR ESCRITO**, por su responsabilidad en los hechos denunciados por **DENUNCIANTE_1**, con relación a la situación ocurrida en la causa RIT [REDACTED]-2015, del juzgado de Garantía de [REDACTED], con respecto al imputado, [REDACTED], materia del presente sumario.

5°.- **SOLICITAR** a la EXCMA. CORTE SUPREMA que, en su oportunidad, tenga a bien analizar la propuesta contenida en el resolutivo VI del Informe Final del Sr. Fiscal Instructor, con miras a

lograr una mejora definitiva del Clima Laboral del Juzgado de Garantía de [REDACTED].

6°.- **NO SE HACE LUGAR** a la petición de remitir estos antecedentes al Ministerio Público, al desestimarse la calificación jurídica de los hechos atribuida por el Sr. Fiscal Instructor.

Se previene que el ministro, [REDACTED] fue de la opinión de aplicar a la sumariada Sra. **DENUNCIADA_ACOSO_LABORAL** Cortés la sanción de amonestación privada, en razón de que ella resulta proporcional con los hechos que se acreditaron y por los cuales se le sanciona.

Regístrese, notifíquese, anótese y archívese.

Comuníquese oportunamente a la Excelentísima Corte Suprema.

Redactó el ministro suplente, Sr. [REDACTED].

Rol I. Corte [REDACTED]-2021 Pleno.