

VISTOS:

Resolución Exenta Nº [REDACTED], de 16 de noviembre de 2022, que dispuso el inicio de una investigación disciplinaria, a partir de una denuncia por acoso sexual presentada por doña **Denunciante**, trabajadora de [REDACTED], empresa que provee el servicio de [REDACTED] a la Administración Zonal de [REDACTED], en contra de don **Denunciado**, [REDACTED] de Oficina de Partes de dicha oficina zonal; la resolución fiscal de 14 de febrero de 2023, que declaró el cierre de la investigación y formuló cargos en contra del funcionario investigado; los descargos del investigado de 22 de febrero de 2023; el informe final de la instructora, de 24 de mayo de 2023, que desestimó los descargos y propuso la aplicación de una medida disciplinaria en contra del investigado; la audiencia llevada a efecto de forma telemática el, en la cual la denunciante ejerció su derecho a ser oída por este órgano resolutor; el Reglamento de Personal y el Reglamento de Investigaciones Disciplinarias, ambos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial; y los artículos 506 y 510 del Código Orgánico de Tribunales.

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Resolución Exenta Nº937, de 16 de noviembre de 2022, el Director de esta Corporación instruyó una investigación disciplinaria con el objeto de investigar una denuncia por acoso sexual presentada por doña **Denunciante**, trabajadora de [REDACTED], empresa que provee el servicio de guardias a la Administración Zonal de [REDACTED], en contra de don **Denunciado**, administrativo de Oficina de Partes de dicha oficina zonal.

Dicha resolución designó como instructora a doña **Instructora**, abogada Consejera del Departamento Jurídico de esta Corporación Administrativa.

2. Que el 29 de noviembre de 2023 la instructora dictó la primera resolución de la investigación, designando como ministro de fe a doña [REDACTED], abogada consejera del Departamento Jurídico, quien aceptó el cargo.

3. Que mediante resolución de 14 de febrero de 2023, la instructora decretó el cierre de la investigación y formuló cargos en contra del investigado.

Tuvo por acreditados los siguientes hechos:

3.1. La denunciante prestó servicios a partir del año 2019 en la Administración Zonal de [REDACTED] como [REDACTED], hasta octubre de 2022, mes en que fue trasladada a un tribunal de la misma jurisdicción, tras denunciar hechos de acoso sexual por parte del Sr. **Denunciado**; el denunciado presta servicios en la Administración Zonal de [REDACTED], como administrativo de oficina de partes e ingresó a la institución en el año 2007; denunciante y denunciado trabajaban físicamente en oficinas muy cercanas y debían desempeñar, entre otras cosas, la función de recibir la correspondencia de la oficina de manera coordinada; la denunciante en virtud del cargo que desempeñaba como [REDACTED], acudía de manera presencial a prestar servicios a la Oficina Zonal, lo que se mantuvo durante toda la pandemia por Covid-19; en octubre de 2022, doña **Denunciante** denunció al Sr. **Denunciado**, indicando que incurrió en conductas de acoso sexual, que generaba en la Sra. **Denunciante** incomodidad.

3.2. El denunciado enviaba mensajes de whatsapp a su celular personal, que iban más allá del ámbito de lo profesional, invitándola a salir. Este hecho es reconocido por el propio denunciado. También se refieren a este hecho los testigos [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED].

3.3. El investigado mantenía fotografías de la Sra. **Denunciante** en su computador institucional, las que ella no le había enviado. Lo anterior fue declarado por la testigo doña [REDACTED] y fue ratificado mediante un peritaje efectuado por un Técnico en Soporte del Departamento de Informática y Computación en presencia de la Instructora y la Ministra de Fe, en el que se encontraron cinco fotos de la denunciante, las que según indicó el funcionario del Departamento de Informática verbalmente *“son imágenes obtenidas probablemente de un navegador porque están en una carpeta archivo de “archivos temporales”, los que se mantienen un tiempo y luego se eliminan, pero en este caso no se eliminaron y se mantuvieron en una carpeta del computador y que “no pudieron ser obtenidas a través de la denunciante o de otra personas”*.

3.4. En el año 2022, el denunciado entró a la oficina en donde trabajaba la denunciante, y habrían mantenido una conversación a puertas cerradas, lo que era inusual para la Sra. **Denunciante**, y que se notaba que ella estaba incómoda, con una *“cara rara”*, cabeza gacha, mirándose las manos, por lo que abrieron la puerta para interrumpir dicha situación. Lo anterior fue declarado por los testigos [REDACTED] y [REDACTED]. La testigo [REDACTED] agrega haber visto en otra ocasión una situación similar.

3.5. El denunciado intentó darle un beso a la denunciante en la oficina de guardias. Lo anterior fue declarado por la testigo o [REDACTED], quien indicó que cerca del mes de mayo de 2022, vio a la Sra. **Denunciante** ruborizada y le preguntó si le había pasado algo, momento en el cual ella le contó que el Sr. **Denunciado** hacía solo un rato, había entrado a su oficina cerrando la puerta y habría tratado de darle un beso y además le dijo que la amaba.

3.6. La Sra. **Denunciante** es una persona de trato amable, cordial e incluso cariñosa, con todos los funcionarios y funcionarias, pero el trato con el denunciado era evidentemente distante. Lo anterior fue declarado por don [REDACTED], doña [REDACTED], doña [REDACTED] y doña [REDACTED], quien agregó que le preguntó por esto a la denunciante, quien le contestó que *“prefería estar alejada de él porque lo encontraba raro y había conductas de él que le parecían incorrectas”*.

3.7. Durante la celebración del día del padre del año 2022, la Sra. **Denunciante** volvió de una licencia médica, momento en el cual fue abrazada de forma prolongada por el denunciado, mostrando señales de estar incómoda. Lo anterior fue declarado por dos testigos.

3.8. La Sra. **Denunciante** empezó a manifestar incomodidad en su lugar de trabajo. En el año 2022 le indicó a doña [REDACTED] y a doña [REDACTED], que era por el Sr. **Denunciado**; a don [REDACTED], no le indicó el motivo, pero le señaló, aproximadamente en agosto de 2022, que se

quería ir porque no le acomodaban los turnos y por “*otro caso puntual que también me obliga a dejar este trabajo*”; la Sra. **Denunciante** le indicó a la Srta. [REDACTED], en julio de 2022, que quería pedir traslado y los motivos que indicaba eran por inseguridad porque don **Denunciado** la acosaba.

3.9. La Sra. **Denunciante** se sentía en una situación asimétrica, contexto en el cual se le hacía difícil resistir una situación de acoso, e incluso presentar una denuncia y mantenerla en el tiempo, con las consecuencias que ella pueda generar.

3.10. Se identificó en la Sra. **Denunciante** “*presencia de daño psicológico, el cual se manifiesta en el desarrollo de sintomatología ansiosa, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, actitudes negativas hacia al trabajo como también sentimientos de inferioridad*”, lo anterior de acuerdo a lo indicado en el Informe Técnico Reservado de 13 de febrero de 2023, de la psicóloga del Departamento de Recursos Humanos, Sra. Paola Lagos, quien ha prestó apoyo emocional a la denunciante durante el proceso. Agrega el informe que “*es posible advertir en la persona denunciante Sra. **Denunciante**, efectos asociados a la presencia de actos constitutivos de Acoso Sexual, discriminación de género, menoscabo laboral y abuso de poder por parte del denunciado. En detalle se advierte: Asociación del lugar de trabajo a la exposición de experiencias desagradables y ofensivas. Los relatos enuncian acercamientos innecesarios, verbalizaciones inadecuadas y de connotación sexual directa. Se advierte el desarrollo de una reacción fóbica al entorno laboral*”. La instructora indica que lo anterior es congruente con los relatos de los testigos [REDACTED] y [REDACTED], y con su propia percepción al tomar declaración a la denunciante.

3.11. Desde el año 2020, la Sra. **Denunciante** comenzó a mostrar inseguridad y pedía a algunas funcionarias que la acompañaran porque no quería estar sola cuando el Sr. **Denunciado** se encontraba en la oficina. Lo anterior es declarado por las testigos [REDACTED] y [REDACTED].

3.12. La instructora no encontró ningún indicio que permitiera presumir que la denuncia de la Sra. **Denunciante** haya tenido una motivación para inventar una denuncia y perjudicar al Sr. **Denunciado**.

3.13. El Sr. **Denunciado** entró al menos una vez al baño que era ocupado sólo por la denunciante y en donde se encontraban sus pertenencias personales. Lo anterior fue declarado por el testigo Sr. [REDACTED].

3.14. El Sr. **Denunciado** tenía una fijación con el perfume de la denunciante. Lo anterior se concluye a partir de las declaraciones de los testigos Sra. [REDACTED] y Sra. [REDACTED].

4. Que, en atención a los hechos acreditados, la instructora formuló los siguientes cargos en contra del investigado:

4.1. Incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual contra la Sra. **Denunciante**, funcionaria externa de la Corporación Administrativa de [REDACTED], en dicha Oficina Zonal, entre los años 2021 y 2022, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa, en virtud a las conductas señaladas en la el Considerando Cuarto de la resolución de cierre de 14 de febrero de 2023, siendo éstas: reiterados gestos y piropos lascivos de manera presencial y a través de envío de mensajes de whatsapp, realizar encerronas en el lugar de trabajo, mantener fotografías de la denunciante sin su consentimiento en su equipo computacional, realizar acercamientos o contactos físicos innecesarios a pesar de que la denunciante demostrara una conducta distante hacia él, presiones físicas para tener contactos íntimos, a través de intentos de besarla en su lugar de trabajo y tocarla en dependencias de la oficina Zonal de Concepción, y en definitiva generar con estas conductas de carácter sexual, un ambiente hostil de trabajo, haciéndola sentir acosada e insegura y afectando de esta forma su

integridad psíquica e interfiriendo en su capacidad de para realizar sus labores diarias, a través de la creación de un ambiente de trabajo intimidante y ofensivo.

4.2. Infringir el Principio de Probidad Administrativa, al realizar las conductas de acoso sexual descritas en el punto anterior, durante los años 2021 y 2022, en su lugar de trabajo y en horario laboral, hacia la funcionaria externa Sra. **Denunciante** que se desempeñaba en su misma Oficina Zonal, generando un ambiente hostil no solo para la denunciante, sino que también para las funcionarias que tenían conocimiento de esta situación, poniendo por encima su interés particular por sobre los interés de la institución y quienes en ella se desempeñan y pasando a llevar los Principios rectores del actuar de los funcionarios, consagrados en la Política de Clima Laboral, tales como Principio de Respeto y Principio de No Acoso.

Lo anterior, en el entendido que tales conductas implican infracciones a los artículos 54, letra h), 110, letra j), 118, letras a), b), c), d) y e), y 121 del Reglamento del Personal de esta Corporación Administrativa.

5. Que el investigado presentó sus descargos el 22 de febrero de 2023.

6. Que el 12 de mayo de 2023 la instructora de la investigación emitió su informe final, desestimando los descargos, confirmando los cargos formulados y proponiendo la aplicación de una sanción al funcionario inculgado.

Compartiendo los argumentos expresados por el instructor, se dan por reproducidos.

7. Que el informe final fue notificado a los intervinientes el 31 de mayo de 2023, sin que el investigado hiciera uso del derecho establecido en el artículo 27 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

8. Que, por su lado, la denunciante hizo uso del derecho a ser oída contemplado en el inciso primero del artículo 40 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias, en la audiencia llevada a efecto de forma telemática el día 6 de junio de 2023, a las 8:30 hrs.

Al efecto, y en resumen, la denunciante expresó que la situación denunciada impactó gravemente tanto su situación laboral como su vida familiar y salud mental, por lo que no está de acuerdo con la sanción propuesta por la instructora, estimando que la destitución sería la sanción justa.

9. Que es necesario tener presente el Reglamento del Personal de esta Corporación indica en el artículo 118 de su Título Séptimo, sobre acoso laboral y sexual, letras a) a la e), que *“El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no 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.

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.*"

A su turno, el artículo 54, letra h), dispone: *"Además de las obligaciones generales establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, en lo que resulte pertinente, el personal de la Corporación deberá cumplir los siguientes deberes:*

h) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado."

El artículo 110, en su letra j), indica que está prohibido para los empleados de la Corporación *"Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás empleados. Se considera como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo"*. Cabe precisar que dicha normativa establece que se entiende por acoso sexual el realizar en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por último, el artículo 121 del reglamento consagra el principio de probidad administrativa, precisando que consiste en *"observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular"*.

10. Que, por consiguiente, este Director concuerda con las conclusiones establecidas por la instructora en la investigación, en cuanto a que las conductas del funcionario don **Denunciado**, de acuerdo con los hechos acreditados en la investigación y reseñados en el número 3 de la parte considerativa de esta resolución, configuran actos de acoso sexual perpetrados en contra de la denunciante doña, trabajadora externa de la Corporación Administrativa de [REDACTED], en dicha Oficina Zonal, durante los años 2021 y 2022, e infringen el principio de probidad administrativa, al generar un ambiente hostil no solo para la denunciante, sino que también para las funcionarias que tenían conocimiento de esta situación poniendo por encima su interés particular por sobre los intereses de la institución y quienes en ella se desempeñan.

Por lo tanto, se estima que el investigado infringió lo dispuesto en los artículos 54, letra h), 110, letra j), 118, letras a), b), c), d) y e), y 121 del Reglamento del Personal de esta Corporación Administrativa.

11. Que, en cuanto a lo expresado por la denunciante en la audiencia llevada a efecto el 6 de junio de 2023, basta señalar que la sanción propuesta por la instructora es la más alta contemplada actualmente en el Reglamento del Personal de esta Corporación, y que está en sintonía con las infracciones que se estiman por configuradas, de acuerdo con lo que se expondrá en los motivos siguientes, no siendo posible en esta instancia emitir pronunciamiento en cuanto a la eventual destitución del funcionario en cuestión.

12. Que, asentado lo anterior, cabe expresar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 127 del Reglamento del Personal de esta Corporación, son faltas graves las que infrinjan de manera relevante el principio de probidad administrativa, según lo establecido en el artículo 122, y las infracciones a las letras h, i, j, k y l del artículo 110° del presente Reglamento.

Que, en este caso, se ha estimado que la conducta del investigado infringió la letra j) del artículo 110 referido, así como el principio de probidad administrativa, por lo que la infracción en cuestión constituye una falta grave.

Por su lado, el artículo 136 precisa que las faltas graves pueden sancionarse únicamente con suspensión o multa.

Finalmente, es dable añadir que el artículo 41 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias establece que el órgano decisor impondrá la sanción disciplinaria tomando en consideración, entre otras cosas, el mal causado a la salud de la víctima.

Al efecto, resulta necesario tener presente que, de acuerdo con lo indicado en el número 3.10 de esta resolución, se estableció en la investigación que la denunciante presenta daño psicológico, el cual se manifiesta en el desarrollo de sintomatología ansiosa, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, actitudes negativas hacia al trabajo como también sentimientos de inferioridad, y en síntesis una reacción fóbica al entorno laboral, lo anterior como efectos asociados a la presencia de actos constitutivos de acoso sexual, discriminación de género, menoscabo laboral y abuso de poder por parte del denunciado.

Por consiguiente, se impondrá al investigado en cuestión la sanción de suspensión de funciones por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones.

13. Que, en cuanto a las medidas de protección o reparación propuestas por la instructora a fin de restablecer el clima laboral en la Administración Zonal de [REDACTED], que se vio afectado como consecuencias de los hechos constitutivos de acoso sexual que fueron investigados mediante el presente procedimiento disciplinario, ellas consistirían en una intervención psicológica grupal en los términos que determine y con el alcance que recomiende la psicóloga que se designe al efecto; y, brindar capacitación al personal de la referida administración zonal en materias de clima laboral, acoso sexual, igualdad y equidad de género.

En consideración de lo expuesto y teniendo presente especialmente el Reglamento del Personal y el Reglamento de Investigaciones Disciplinarias, ambos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y los artículos 506 y 510 del Código Orgánico de Tribunales,

RESUELVO:

1. Aplicar a don **Denunciado**, administrativo de la Oficina de Partes de la Administración Zonal de [REDACTED], la sanción de suspensión de funciones por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, establecida en el artículo 136 del Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en relación con el artículo 130 del mismo reglamento, por estimar que éste incurrió en una infracción grave a las obligaciones funcionarias establecidas en los artículos 54, letra h), 110, letra j), 118, letras a), b), c), d) y e), y 121 del Reglamento del Personal de esta Corporación Administrativa.

2. Notifíquese esta resolución al investigado y a la denunciante, entregando copia íntegra de la misma.

3. Se hace presente al investigado y a la denunciante que de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento, la presente resolución es impugnabile mediante recurso de apelación debidamente fundado que deberá ser presentado directamente ante este órgano resolutor para ser conocido y resuelto por el Consejo Superior, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución.

4. Dispónganse las siguientes medidas de reparación en la Unidad laboral, con la finalidad de restablecer el clima laboral en la Administración Zonal de [REDACTED], que se vio afectado como consecuencias de los hechos constitutivos de acoso sexual que fueron investigados mediante el presente procedimiento disciplinario:

a.- Intervención psicológica grupal, en los términos que determine y con el alcance que recomiende la psicóloga que se designe al efecto.

b.- Capacitación del personal de la Administración Zonal de [REDACTED] en materias de clima laboral, acoso sexual y sobre igualdad y equidad de género.

5. Una vez firme y ejecutoriada la presente resolución, remítase copia de la misma de manera confidencial a la jefa del Departamento de Recursos Humanos y a la jefa del Subdepartamento de Registro y Calificaciones, para constancia y aplicación de la sanción impuesta, de acuerdo con lo establecido en el inciso primero del artículo 31 bis del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

6. Póngase en conocimiento del presidente del Consejo Superior de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 31 bis del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.