

Santiago, 13 de septiembre de 2023

**VISTOS:**

- 1.- La Resolución Exenta N° [REDACTED], de 16 de noviembre de 2022, que dispuso la presente investigación disciplinaria;
- 2.- La resolución fiscal de 14 de febrero de 2023, que declaro el cierre de la investigación y formulo cargos en contra del funcionario investigado;
- 3.- Los descargos formulados por el investigado el 22 de febrero de 2023;
- 4.- La resolución fiscal de 24 de mayo de 2023, que desestimo los descargos, confirmo los cargos formulados y propuso la aplicación de una medida disciplinaria en contra de don **Denunciado**;
- 5.- La audiencia llevada a efecto de forma telemática el 8 de junio de 2023, en la cual la denunciante ejercio su derecho a ser oída por el Director, órgano Resolutor de primera instancia;
- 6.- La Resolución Exenta N° [REDACTED] del Director, de 28 de junio de 2023, por la cual acogió la propuesta de la instructora y dispuso aplicar a don **Denunciado** la medida disciplinaria de suspensión de funciones por un mes, con el goce del cincuenta por ciento de sus remuneraciones;
- 7.- La apelación del investigado, de 05 de julio pasado;
- 8.- El Acta del Consejo Superior de la Corporación Administrativa del Poder Judicial N° [REDACTED], correspondiente a la sesión de 27 de julio de 2023;
- 9.- 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:**

PRIMERO: Que mediante Resolución Exenta N° [REDACTED], de 16 de noviembre de 2022, el Director de esta Corporación instruyo 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 designo como instructora a doña **Instructora**

, abogada Consejera del Departamento Jurídico de esta Corporación Administrativa.

SEGUNDO: Que, mediante resolución de 14 de febrero de 2023, la instructora decreto el cierre de la investigación, teniendo por acreditados los siguientes hechos:

1.- La denunciante presto servicios a partir del año 2019 en la Administración Zonal de [REDACTED] como guardia de seguridad, 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**, quien se desempeña en la Administración Zonal de [REDACTED] como administrativo de oficina de partes e ingreso a la institución en el año 2007. Tanto la denunciante como el 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 denunciante incomodidad.

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.- El investigado mantenía fotografías de la Sra. **Denunciante** en su computador institucional, las que ella no le había enviado. Lo anterior fue declarado por el 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 verbalmente el funcionario del Departamento de Informática que "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 otras personas".

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**, quien evidenciaba estar incomoda, 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.

5.- El denunciado intento besar a la denunciante en la oficina de guardias. Lo anterior fue declarado por la testigo [REDACTED], quien indico que cerca del mes de mayo de 2022, vio a la Sra. **Denunciante** ruborizada y le pregunto si le había pasado algo, momento en el cual ella le conto que el Sr. **Denunciado** hacia 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.

6.- La Sra. **Denunciante** es una persona de trato amable, cordial e incluso cariñoso, 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 Maria Soledad Giraudo, quien agrego que le preguntó por esto a la denunciante, quien le contesto que "prefería estar alejada de el porque lo encontraba raro y había conductas de él que le parecían incorrectas".

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 incomoda. Lo anterior fue declarado por dos testigos.

8.- La Sra. **Denunciante** empezó a manifestar incomodidad en su lugar de trabajo. En el año 2022 le indico a doña [REDACTED] y a doña [REDACTED], que era por el Sr. **Denunciado**; a don [REDACTED], no le indico 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 indico 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.

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

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 preste 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 indico 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.

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 los testigos [REDACTED] y [REDACTED].

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**.

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

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].

**TERCERO:** Que, en atención a los hechos acreditados, la instructora **formulo los siguientes** cargos en contra del investigado:

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 estas: 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 tocaría en dependencias de la oficina Zonal de [REDACTED]; 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**.

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**, quien 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, anteponiendo su interés particular a los intereses de la institución y quienes en ella se desempeñan, pasando a llevar los principios rectores del actuar de los funcionarios,

consagrados en la Política de Clima Laboral, tales como el Principio de Respeto y el 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.

CUARTO: Que el investigado presento sus descargos el 22 de febrero de 2023.

QUINTO: 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 inculpado, consistente en la suspensión de funciones por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones suspensión del empleo durante dicho periodo.

SEXTO: Que la denunciante hizo uso del derecho a ser oída contemplado en el inciso primero del artículo 40 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias, audiencia que se realizó de forma telemática el día 6 de junio de 2023, a las 8:30 hrs. En dicha audiencia, la denunciante expuso, en resumen, que la situación denunciada impacto 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 seria la sanción justa.

SEPTIMO: Que, por Resolución Exenta N° [REDACTED], de 28 de junio de 2023, el Director de esta Corporación, órgano resolutor de primera instancia, hizo suyos las consideraciones y propuesta de sanción contenidas en el informe final de la fiscal instructora y resolvió aplicar al inculpado la sanción disciplinaria 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 lo dispuesto en el artículo 130 del mismo reglamento, por estimar que dicho funcionario 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.

OCTAVO: Que, en tiempo y forma, el inculpado, don **Denunciado**, dedujo apelación en contra de la resolución precedentemente individualizada esgrimiendo los siguientes argumentos:

- 1.- Que la fiscal ha desestimado su declaración y que no habría podido establecer la verdad de los hechos.
- 2.- Que hubo una relación entre la denunciante y el imputado y que esta habría tenido lugar entre dos personas adultas, bajo consentimiento mutuo, fuera del lugar de trabajo.

3.- Que respecto de la información encontrada en su computador, la justifica indicando que se la habría enviado la propia denunciante por whatsapp, sin perjuicio de las llamadas telefónicas efectuadas por ella.

4.- Impugna las declaraciones de los testigos, por íntima amistad con la denunciante, desconociendo la relación sentimental que los ligaba.

**NOVENO:** Que este Consejo Superior, conociendo de la apelación del Sr. **Denunciado**, hace suyas las consideraciones planteadas por el Director, en la referida Resolución Exenta N° ■■■, de 28 de junio de 2023, las cuales da por expresamente reproducidas una a una. Adicionalmente, concluye que:

1.- A la luz de los antecedentes aportados al proceso disciplinario, la existencia de alguna supuesta relación sentimental previa no justifica las conductas de acoso sexual incurridas durante los años 2021 y 2022. Lo anterior, en concordancia con la jurisprudencia sobre la materia contenida en los fallos T-93-2022 de la ICA de Atacama y T-616-2019 del Primer Juzgado Laboral de Santiago.

2.- Respecto de las fotografías de la denunciante, que el Sr. **Denunciado** mantenía en su computador institucional señala que le fueron enviadas por esta a su teléfono, vía whatsapp. No obstante, la pericia realizada al equipo computacional del Sr. **Denunciado** se pudo acreditar que las fotos se encontraban en el equipo en el disco C y en el disco D, respectivamente.

3.- Respecto de la impugnación que hace el denunciado acerca de la verosimilitud de las declaraciones de los testigos, es preciso considerar que las declaraciones de las y los testigos fueron en varios de los hechos, concordantes entre ellos y entre el relato de la denunciante.

4.- Finalmente, el Consejo Superior, habiendo tenido a la vista la impecable hoja de vida funcionaria del denunciado, estima que, sin perjuicio de los hechos acreditados y la imputabilidad del Sr. **Denunciado**, su irreprochable conducta anterior debe ser considerada para los efectos de determinar la sanción que en definitiva corresponde aplicar.

**DECIMO:** Que, es necesario tener presente el Reglamento del Personal de esta Corporación indica en el artículo 54, letra h): "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 **honest**a y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado."

Por su lado, en el artículo 118 de su Título Séptimo, sobre acoso laboral y sexual, letras a) a la e), dispone 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."

El artículo 110, en su letra j), señala 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".

DECIMO PRIMERO: Que, por consiguiente, es la convicción de este Consejo Superior que corresponde rechazar las alegaciones incoadas por el investigado en el recurso de apelación deducido y confirmar que los hechos que se tuvieron como fundamento en la Resolución Exenta recurrida se encuentran efectivamente acreditados.

Con todo, atendida la hoja de vida del apelante tenida a la vista por este Consejo Superior, que da cuenta de una irreprochable conducta anterior, corresponde considerarla como atenuante y, por tanto, modificar la sanción aplicada en primera instancia al Sr. **Denunciado**, en los términos que se indican en la parte resolutive de la presente resolución.

Y teniendo presente, además, los reglamentos de personal y de procedimiento de investigaciones disciplinarias de la Corporación, y lo dispuesto en los artículos 506 y 510 del Código Orgánico de Tribunales,

**SE RESUELVE:**

1.- **RECHAZAR** la apelación deducida por don **Denunciado**, administrativo de Oficina de Partes de la Administración Zonal de [REDACTED], confirmando la Resolución Exenta N° [REDACTED], de 28 de junio de 2023.

2.- Modificar la sanción aplicada a don **Denunciado** en la resolución apelada en términos de aplicar en su reemplazo la de suspensión de funciones por quince días, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, en atención a su irreprochable conducta anterior.

3.- Notifíquese la presente resolución al denunciado y a la denunciante, entregando copia íntegra de la presente resolución.

4.- Hecho lo anterior, pasen los antecedentes al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa, para su custodia y fines pertinentes.