

■■■■■, catorce de octubre de dos mil veinticuatro.

Advirtiéndose que los antecedentes de que da cuenta el cuaderno disciplinario provienen de un expediente administrativo tramitado ante la Corte de Apelaciones de ■■■■■ (Rol N° ■■■-2023), cuyo origen fue una denuncia de hechos constitutivos de maltrato laboral y acoso sexual vinculados entre sí por su connotación y espacio temporal, se procederá a emitir un solo pronunciamiento, sin perjuicio que, por su naturaleza, los hechos hayan sido investigados separadamente por la respectiva Fiscalía Judicial (Roles ■■■-2023 e ■■■-2023).

**Vistos:**

Se reproduce la sentencia apelada que se lee a fojas ■■■■, de fecha 14 de junio de 2024, dictada en la investigación sobre maltrato laboral rol ■■■-2023 de la Primera Fiscalía Judicial de ■■■■■, con excepción de los párrafos cuarto, quinto y sexto del basamento segundo, y los motivos cuarto a décimo quinto, que se eliminan.

Asimismo, se reproduce la sentencia en alzada que se lee a fojas ■■■■, de fecha 14 de junio de 2024, recaída en la investigación rol ■■■-2023 de la Primera Fiscalía Judicial de ■■■■■, sobre acoso sexual.

**Y teniendo además presente:**

I. Respecto de la investigación disciplinaria ■■■-2023

1º) Que esta Corte comparte lo reflexionado en la sentencia impugnada en relación con el primer cargo formulado contra don ■■■■■, Conservador de Bienes Raíces de ■■■■■, esto es, respecto de las inadecuadas que vertió hacia los funcionarios, y que se tuvieron por acreditadas en la forma descrita en el segundo párrafo del motivo segundo

del fallo. Tal conducta resulta del todo inapropiada, por cuanto las apreciaciones personales que pudo haberse formado respecto de la dotación de funcionarios que -en su concepto- requiere el oficio conservatorio, no es un asunto que deba manifestarse a quienes conforman

el equipo de trabajo, y, menos aún, en circunstancias en que recién asumió el cargo de Conservador de Bienes Raíces de [REDACTED].

Este comportamiento se aparta del trato esperado de un auxiliar de la administración de justicia y ha de ser representado al investigado para que, en lo sucesivo, adopte las medidas necesarias para cuidar sus expresiones. Y si bien las desafortunadas frases que deslizó no alcanzan a configurar un acoso laboral, ya que no se aprecia hostigamiento ni amenaza en perjuicio de algún funcionario en particular, sí ameritan un llamado de atención en los términos que se dirá en lo resolutivo.

2º) Que el cargo formulado de una presunta diferencia de trato entre funcionarias mujeres y hombres, será desestimado por cuanto los antecedentes recabados carecen de la necesaria precisión, entidad y reiteración para configurar un tratamiento desigual en razón de género. En efecto, al examinar los dos hechos puntuales que se describen en el cuarto párrafo del motivo segundo del fallo, no es posible extraer de ellos un patrón de conducta discriminatorio. El primero acusa en forma genérica una supuesta diferencia de trato en los llamados de atención a funcionarias por atrasos en la llegada al oficio, pero lo cierto es que no consta la identidad de las personas a quienes se les representó el atraso, así como tampoco de aquellos casos en que aquello no ocurrió, de manera que no es posible hacer el contraste de una posible diferencia en tal sentido. Y el segundo hecho dice relación con la recriminación a una funcionaria por requerir la reparación de un libro sin la autorización del señor [REDACTED], y si bien otro funcionario reconoce que también realizaba estas encomiendas, lo cierto es que, en este caso concreto, el error recayó en la funcionaria que dio la instrucción, sin que de ello pueda extraerse un patrón conductual de discriminación de género.

3º) Que siguiendo con el cargo formulado por un supuesto entorpecimiento laboral derivado de una preocupación excesiva del señor [REDACTED] por los ingresos del oficio conservatorio, tampoco se encuentra debidamente justificado, ya que se intenta construir sobre la base de frases que se le atribuyen de que le estarían “robando” o que llegaría hasta las últimas consecuencias si encontraba alguna

pérdida de dinero. Y si bien estas expresiones podrían constituir un reproche de otra naturaleza, lo cierto es que de la manera el cargo se formuló no es posible evidenciar de qué forma se configuraría un entorpecimiento como manifestación de un acoso laboral.

4º) Que, finalmente, también se desestimaré -por falta de prueba- la acusación de discriminación respecto de la funcionaria de nacionalidad colombiana señora Inés Grijalba, ya que no consta que el señor [REDACTED] le hubiere exigido documentos migratorios innecesarios como condicionamiento de la contratación. En efecto, lo que consta es que le solicitó el permiso de permanencia definitiva, pero no resultó probado que le hubiere exigido documentos o certificaciones que debían obtenerse en el extranjero.

5º) Que lo reflexionado lleva a concluir que la prueba rendida en la investigación por acoso laboral solo ha permitido demostrar que don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] emitió expresiones inapropiadas hacia los funcionarios en relación con la dotación que, en su parecer, requería el oficio conservatorio. Sin embargo, esas afirmaciones se aprecian más bien como frases desafortunadas sin la entidad suficiente para sancionar disciplinariamente al investigado, motivo por el cual se lo absolverá de los cargos formulados en la investigación seguida bajo el rol [REDACTED]-2023 y se realizará un llamado de atención de lo cual se dejará constancia en la hoja de vida.

#### I. Respecto de la investigación disciplinaria [REDACTED]-2023

6º) Que, en lo que atañe a la investigación por acoso sexual, esta Corte Suprema ha sido enfática en cuanto a que la violencia de género no puede aceptarse bajo ningún concepto, y el Poder Judicial se ha comprometido en

erradicarla del interior de la institución.

7º) Que, siguiendo esta línea de razonamiento, esta Corte comparte íntegramente las reflexiones contenidas en la sentencia apelada y concuerda en que el investigado amerita la máxima sanción posible, atendida la gravedad de la conducta y los bienes jurídicos protegidos. No obstante, ha de tenerse en

consideración que para los auxiliares de la administración de justicia rige lo dispuesto en el artículo 539 inciso segundo del Código Orgánico de Tribunales, conforme al cual la sanción más gravosa es la suspensión de funciones por sesenta días.

Por estas consideraciones y lo previsto en el Acta N°108-2020 que contiene el Auto Acordado sobre "Procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial", y en el Acta N°103-2018 que contiene el Auto Acordado que "Fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial", **se revoca** la sentencia apelada que se lee a fojas ■■■■, de catorce de junio de dos mil veinticuatro, recaída en la investigación disciplinaria rol ■■■■-2023 de la Primera Fiscalía Judicial de ■■■■, disponiendo en su lugar, que el investigado queda absuelto de los cargos formulados por acoso laboral, sin perjuicio del llamado de atención que se formulará a continuación; **y se confirma** la sentencia de fojas ■■■■, de catorce de junio de dos mil veinticuatro, dictada en la investigación disciplinaria rol ■■■■-2023 de la Primera Fiscalía Judicial de ■■■■, **con declaración** que se impone al señor ■■■■ la sanción de suspensión del cargo por sesenta días, de conformidad con el artículo 539 inciso segundo del Código Orgánico de Tribunales; la que se tiene por cumplida en razón del mayor tiempo que estuvo suspendido cautelarmente durante el procedimiento disciplinario.

Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda **representar** al señor ■■■■ ■■■■ ■■■■ que las expresiones en alusión a la dotación que, en su parecer, requiere el Conservador de Bienes Raíces de ■■■■, son inapropiadas, y constituyen una falta de prudencia que amerita ser observada y anotada en la

hoja de vida, debiendo, en lo sucesivo, cuidarse de realizar manifestaciones de este tipo delante de funcionarios, ya que dicho comportamiento se aleja de lo esperado de un auxiliar de la administración de justicia.

Acordada la absolución de la investigación por acoso laboral con el voto en contra de las ministras señoras [REDACTED] y [REDACTED], y de los ministros señor

██████████ y suplente señor ██████████, quienes fueron del parecer de mantener el cargo formulado por compartir íntegramente los fundamentos del fallo apelado, y teniendo, además presente, que las expresiones del señor ██████████ hacia los funcionarios en referencia a que “le sobraban 5 personas” o que “le están robando” y que se querellaría si encontraba alguna pérdida de dinero, son afirmaciones que reúnen todos los elementos del acoso laboral. En efecto, se trata de expresiones que, además de ofensivas y agresivas, transmiten a los funcionarios una amenaza real y cierta de perder su fuente laboral, junto con generar un ambiente de trabajo intimidante y hostil. No son frases meramente desafortunadas, ya que puestas en el contexto en que el señor ██████████ recién asumía el cargo de Conservador de Bienes Raíces de ██████████, evidencian la intención de transmitir inseguridad laboral en los funcionarios y amenazar con la pérdida del empleo, configurándose así el resultado lesivo; agravado, más aún, por el hecho de haberlo manifestado a distintos funcionarios y en diversas oportunidades, según dan cuenta los testimonios, lo cual demuestra que no se trató de una expresión aislada sino de un hostigamiento reiterado que no puede ser tolerado.

Sin perjuicio de lo anterior, concurren estos disidentes a la decisión de unificar las investigaciones y aplicar al señor ██████████ la máxima sanción que la ley prevé para los auxiliares de la administración de justicia, consistente en la suspensión de funciones por sesenta días, conforme al artículo 539 inciso segundo del Código Orgánico de Tribunales.

Se omite pronunciamiento sobre el apartado que solicita la apertura de un cuaderno de remoción, por tratarse de una facultad que corresponde a la Corte de Apelaciones respectiva, en virtud de lo dispuesto en el artículo 493 del Código Orgánico de Tribunales y en los artículos 40 y siguientes del Acta

N°108-2020 que contiene el Auto Acordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial.

Regístrese y devuélvase.

AD-[REDACTED]-2024.

[REDACTED]

Ministro(P)

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

[REDACTED]

Ministra

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

[REDACTED]

Ministro

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

[REDACTED]

[REDACTED]

Ministro

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

[REDACTED]

Ministra

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

[REDACTED]

Ministra

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

[REDACTED]

Ministro(S)

Fecha: 14/10/2024 18:50:22

Pronunciada por el señor Presidente don [REDACTED] y los Ministros señor [REDACTED]. señoras [REDACTED] [REDACTED], señores [REDACTED] y [REDACTED] señora [REDACTED], señor [REDACTED], señoras [REDACTED] y [REDACTED], señor [REDACTED] señora [REDACTED] y los Ministros suplentes señores [REDACTED]. y [REDACTED].

No firman, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de estos antecedentes, los Ministros y Ministras señor [REDACTED]. y [REDACTED] por encontrarse suspendidos de sus funciones; señora [REDACTED], señor [REDACTED], señoras [REDACTED] y señor [REDACTED] por encontrarse ausentes, y; el Ministro suplente señor [REDACTED] por haber finalizado el periodo de reemplazo.

Autoriza el Ministro de Fe de la Excma. Corte Suprema.

[REDACTED]

Ministro de Fe

Fecha: 14/10/2024 18:52:22

En [REDACTED] a catorce de octubre de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

[REDACTED]

Ministro de Fe

Fecha: 14/10/2024 18:52:22

