

En [REDACTED], a dieciocho de mayo de dos mil

VISTO:

Que, la presente causa tiene su origen en resolución de 15 de enero del año en curso, en que la Magistrada Suplente del 3º Juzgado Civil de [REDACTED], doña [REDACTED], ordena remitir a la Fiscalía Judicial de [REDACTED], denuncia formulada por don [REDACTED] en contra de doña [REDACTED], por los hechos que describe en la denuncia.

Que, recibidos los antecedentes, con fecha 15 de enero de enero, la Fiscal judicial investigadora doña [REDACTED], declaró iniciada la investigación y fijó como hecho objeto de la investigación: "1.- Denuncia acompañada sic: "Establecer la eventual responsabilidad disciplinaria de [REDACTED], Abogada Administrativa, en los hechos indicados en la denuncia *formulada* por [REDACTED], que en copia se remitirá, especialmente en cuanto a las interacciones laborales iniciadas en septiembre de 2023 (vuelta presencialidad)dándole órdenes y señalándole que debía llamarla "jefa o jefecita" efectuando acciones intimidatorias en el ámbito laboral y social, los mensajes de WhatsApp enviados por la **denunciada** y conversaciones diarias excedían el ámbito laboral y lo cotidiano, realizando comentarios respecto de su físico, indicándole que tenía "tremendo pote", y el hecho que a finales del mes de octubre en una oportunidad se encontraba en la Unidad Jurídica del Tribunal a la hora de almuerzo, donde estaba temporalmente [REDACTED] (funcionaria suplente) lugar al que ingresó la **denunciada**, quién lo observó completo, y posteriormente revisa su WhatsApp, constatando que le había escrito que "me siento con las piernas bien abiertas" y "es sexy eso .

Que, con fecha 24 de abril de 2024, y previo los trámites de rigor, se resolvió, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 25 del Acta N°108-2020, en relación con el Acta 103-3018, efectuar proposición de sanción, resolviéndose por parte de la Fiscal Judicial investigadora: "I.- Se estima que los hechos denunciados han resultado acreditados, constituyendo un caso de acoso sexual, o, en su defecto, de falta a los deberes ya que se trata de conductas inadecuadas que se dirigen contra un funcionario joven, de menor antigüedad y experiencia. II.- Se sugiere imponer a la investigada la medida disciplinaria de amonestación privada por los hechos descritos con el acápite de este fallo. III.- Sin perjuicio de lo referente al ámbito disciplinaria, se hace presente la conveniencia de solicitar una

intervención en el tribunal de la Unidad de Personas de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, a fin de optimizar las relaciones entre los funcionarios y evitar la estigmatización de los involucrados en esta investigación.”

Que, con fecha 30 de abril de 2024, se remitió a este órgano resolutor los antecedentes administrativos, con proposición. Habiendo dado cuenta de su recepción, la apoderada de la **denunciada** solicita exponer sus observaciones a la prueba rendida y sus argumentos de defensa, en conformidad con lo señalado en el artículo 28 del Acta 108-2020, lo que se cumplió con fecha 13 de mayo de 2024.-

Que, cumplidos los trámites de rigor, entraron los autos para resolver.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la presente investigación ha tenido como horizonte establecer la efectividad de las aseveraciones expuestas por el **denunciante**, en orden a que la **denunciada** le habría efectuado comentarios inadecuados sobre su cuerpo y requerimientos que le provocaron intimidación e incomodidad; y, en caso afirmativo, si aquellas conductas se encuadran dentro de algunas de las categorizaciones de infracciones funcionarias.

SEGUNDO: Que, de todos los hechos asentados en la causa, la Fiscal Judicial instructora ha tenido por establecido que, habiéndose acreditado que la **denunciada** ha efectuado comentarios sobre el físico del **denunciante**, en particular señalarle que tiene “tremendo pote” y al enviarle mensajes por Whatsapp al **denunciante**, señalándole que se “sienta con las piernas bien abiertas” y “es sexy eso”, en la especie se configura un caso de acoso sexual, o, en su defecto, de falta a los deberes ya que se trata de conductas inadecuadas que se dirigen contra un funcionario joven, de menor antigüedad y experiencia, para lo cual solicita la proposición de sanción de amonestación privada.

TERCERO: Que, en una primera aproximación al asunto a decidir, resulta importante establecer que, de acuerdo al texto de la denuncia y a la primera declaración formulada por el **denunciante**, éste afirma que la relación con la **denunciada** fue cordial al inicio, y que cuando volvieron a la presencialidad de a poco aumento la confianza y hablaban mucho por wathsapp, sosteniendo conversaciones que iban más allá de lo meramente laboral. Agrega que ella le decía que le debía un completo por ayudarlo, lo que entendió que era uná talla, y que nunca se lo compró.

Expresa que el primer incidente habría sucedido en septiembre de 2023, cuando ella le envía un mensaje pidiéndole autorización para comentarle algo sobre su físico, a lo que accede, y ella le comenta que "tenía buen pote", lo que lo descolocó. Posterior a eso, alrededor de dos semanas después, le envió otro mensaje que decía yo, cuando veo ese par de piernas trabajadas y eras tú, qué decepción". Le dijo "ya qué pesá" y ella contesta "es que es verdad, dije y quién es ese papasote, ah [REDACTED]" (por sus iniciales), "te sientas con las piernas bien abiertas, qué sexy es". Él le dijo, "qué fijada [REDACTED]" (por sus iniciales) y ella contestó "en todo, olores, texturas".

Indica que estas fueron las interacciones que le provocaron más incomodidad e intimidación.

Refiere una última situación en que la **denunciada** habría estado organizando una salida para celebrar varios cumpleaños, y que le habría dicho que salieran para que le comprara su primer trago, un whisky.

CUARTO: Que, para un análisis adecuado del asunto a decidir, es necesario dejar sentado que la **denunciada** reconoce expresamente las conversaciones sostenidas por whatsapp con él **denunciante**, en las que se basa la denuncia formulada de tal suerte que es posible afirmar que son hechos no discutidos el envío de todos aquellos mensajes a Tos que se refiere la denuncia y declaración inicial, transcritas en el considerando anterior.

CUARTO: Que, sentado lo anterior, resulta necesario establecer si es posible entender que los hechos que se encuentran definidos constituyen infracción funcionaria. En éste punto, en primer lugar, estaremos a la formulación de cargos efectuada por la Fiscal Judicial Investigadora, en orden a que nos encontraríamos en la situación del artículo 1, letra a) del Acta N° 103-2018, siendo los hechos constitutivos de acoso sexual.

QUINTO: Que, la norma referida del Acta N° 103-2018, expresa: "Artículo 1º. Concepto de Acoso Sexual. El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo. Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación,

las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo: a) Gestos y piropos lascivos."

Si bien es cierto comparte este resolutor lo expresado por la Fiscal Judicial Investigadora, en orden a que las comunicaciones efectuadas por la **denunciada** constituyen mensajes libidinosos y desde esa perspectiva transgreden la continencia que impone la sana convivencia social y laboral, discrepa de que la conducta desplegada por la **denunciada** se encuadre dentro del concepto de acoso sexual.

SEXTO: Que, en efecto, una de las elementos que ha de considerarse en la calificación de una conducta de acoso sexual es que se trate de una conducta no buscada ni deseada por el destinatario, o en otros términos, una conducta que a juicio del **denunciante** hubiere transgredido el límite de lo aceptable. Lo anterior resulta una manifestación de la libertad personal, desde que un acto con connotaciones lascivas puede -aunque inapropiadamente- darse en un ambiente de trabajo y no constituir un acoso sexual si los intervinientes de esa relación la aceptan.

Sobre éste punto, si bien es cierto doña [REDACTED] expresa, en su declaración prestada en autos, haber visto al denunciado incómodo con la situación y que aquel encontraba desubicados los mensajes de la **denunciada**, dicha actitud no se condice en la relación de mensajes de whatsapp acompañados a los autos.

Así, lo primero que se puede observar en la lectura de aquellos es que la mayoría de los mensajes intercambiados dicen relación con actividades laborales, y, a lo menos al inicio, sólo algunos de ellos se relacionan con cuestiones personales, como los intercambiados con fechas 14 de septiembre, 25 de septiembre y 26 de septiembre.

En particular aquellos intercambiados con fecha 27 de septiembre dan cuenta que la relación entre los involucrados ha ido gestionándose de tal manera que permite a la **denunciada** hacer comentarios sobre la ropa del **denunciante**, a lo que éste contesta de forma coloquial, permitiéndose el propio **denunciante** hacer comentarios sobre la ropa del magistrado y otros compañeros.

En lo que dice relación con los mensajes objeto de ésta investigación, el primera es de fecha 28 de septiembre, en que previo a hacer el comentario sobre el cuerpo del **denunciante**, aquel frente a una broma de la **denunciada** expresa "Yaaa que lindo" y ella escribe "tu? No, yo? sí", a lo que el **denunciante** contesta "[tu? No] Nooo, discrepa", lo que da pie a que ella le indique que se dio cuenta de

algo de su físico, preguntándole si se lo decía, a lo que el asiente, y es en ese contexto donde ella le indica "tienes tremendo pote", para concluir "mis proveedores son potones".

Luego de lo anterior hay un lapso importante que no se ha acompañado a los autos -28 de septiembre a 10 de octubre-, que no permite indagar sobre la relación de los involucrados, sin embargo, con fecha 11 de octubre ante un mensaje de la **denunciada** en que le indica su parecido con un actor, el **denunciante** de inmediato (15:37 ambos mensajes) luego de reírse le indica "no quiero sonar sobrado pero siempre me lo dicen", para, luego de seguida la conversación, enviar una foto del mismo actor con el torso desnudo indicando "En esa" (en referencia a que se parece).

Posteriormente, el 13 de octubre, intercambian mensajes sobre la vestimenta del **denunciante**, el 18 de octubre sobre la celebración de cumpleaños del **denunciante** y "la de [REDACTED]", y sobre sus expectativas laborales.

Con fecha 19 de octubre se da el segundo comentario cuestionado. Ese día comienzan hablando sobre la camisa del denunciado a las 9:20, luego dialogan sobre una conversación de la **denunciada** con otro funcionario y el coordinador a propósito de la forma en que ella le manifestaba al **denunciante** sus errores de tramitación, frente a esto, el **denunciante** le indica que prefiere que le digan todas las embarradas, que no se avergüenza de equivocarse y que prefiere que sea ella (la **denunciada**) la que le diga porque es su correlativa en la unidad. Continúan hablando de la deuda de un completo y de la compra de un Jack Daniels, sobre esto último, el **denunciante** le dice "chaaa Eso es abuso con el hilo más delgado del tribunal", a lo que ella le indica "antes de volver a) tribunal me dijeron tu proveedor es rico" y él contesta "jajajajaja al contrario soy poooobre" ella replica "o será rico de guapo?" y él replica "yo creo que la segunda", de ahí la conversación —que se ha prolongado durante todo el día laboral- deriva en nuevos comentarios sobre su trasero, los pantalones, y termina con la frase "te sientas con las piernas bien abiertas, que sexy eso".

Al día siguiente de aquella conversación —cuestionada por el **denunciante** como *incomoda* e intimidante-, el 20 de octubre, a contar de las 8:04 comienzan a hablar sobre el físico del **denunciante**, para luego volver sobre el tema del whisky, se refieren a la vestimenta del **denunciante** y otro funcionario, para luego comentar el propio **denunciante** que al "outfit" de la **denunciada** le pone un "6 de 7".

Las conversaciones continúan en los mismos términos, alternando solicitudes laborales con conversaciones personales hasta el 13 de noviembre.

SEPTIMO: Que, tal como se indicó, a juicio de este magistrado, los mensajes inapropiados que se han tenido por establecidos en ésta investigación, no resultan ser constitutivos de actos de acoso sexual, ya que no es posible establecer que aquellos superaran el límite permitido por el **denunciante**, sino por el contrario, aquellos aparecen emitidos en un contexto de confianza y relación cercana entre **denunciante** y **denunciada**, por lo que no podemos afirmar que no fueran consentidos.

En efecto, tal como resulta evidenciado con la relación de los mensajes -efectuada en el considerando precedente-, es posible afirmar que la forma de comunicarse entre los intervinientes de ésta causa fue ganando en intimidad con el tiempo, lo que se manifiesta en el hecho de *que los* mensajes evidenciados por el **denunciante** como intimidantes e incómodos, están precedidos y sucedidos de conversaciones tan íntimas como las propias consideradas inadecuadas por el **denunciante**, en las que el mismo empleado tuvo activa participación, de tal manera que es posible afirmar que aquellas fueron mediadas y aceptadas por el **denunciante**, por lo que no se da uno de los requisitos fundamentales para estimar la concurrencia del acoso sexual.

En éste punto es necesario expresar que bajo ningún punto de vista este sentenciador considera que la conducta esperable del **denunciante** hubiere sido ni el silencio ni el rechazo frontal, ya que —pudo haber pensado el actor- aquello podría desencadenar acciones o presiones iguales o peores a las que se trataban de evitar; ni tampoco -al analizar este punto- se buscaba que el **denunciante** desarrollara una respuesta evasiva, silenciosa o reticente, porque aquello podría significar mantener la dinámica que se espera evitar.

Sin embargo, de lo que no hay duda es que una actitud distendida de comunión sostenida en el tiempo, como la que se demuestra con la relación de mensajes, no resulta coherente con una víctima sometida a acoso sexual.

OCTAVO: Que, despejado lo anterior, resulta necesario establecer si las comunicaciones dirigidas por la **denunciada** -y que se encuentran reconocidas- resultan, de alguna manera, una infracción funcionaria.

En este punto reitero lo señalado precedentemente, resulta evidente que las comunicaciones efectuadas por la **denunciante** al denunciado, no se corresponden con la forma en que un funcionario judicial ha de conducir sus interacciones en un contexto laboral. Las implicaciones subyacentes a los mensajes enviados se apartan de aquello que resulta aceptable en una relación estrictamente laboral que, tal como es reconocido en autos, es de corta data.

A lo anterior habrá de adicionarse los permanentes requerimientos, no consentidos ni esperables, que hace la **denunciada** (de chicles, de comidas, de bebidas) que confirman lo inadecuado de la forma de vinculación con el **denunciante**.

En éste punto resulta importante no olvidar que la relación de las partes se ha dado en un contexto laboral al interior de un tribunal, con toda la carga de asimetrías, tradiciones y jerarquías que el ámbito judicial trae consigo, y, si a lo anterior sumamos la dispar experiencia en dicho clima laboral entre el **denunciante** y la **denunciada**, resulta lógico hacer exigible a la trabajadora una conducta de mayor templanza en sus relaciones profesionales.

Por lo demás, lo señalado no es ajeno a la propia opinión de la **denunciada** sobre la situación, quien en su declaración en el proceso expresa que la forma de comunicarse y relacionarse es informal aunque “reconoce que no es lo apropiado”, “reconoce que en el aspecto laboral no es lo correcto, que cometió un error al relacionarse de una manera informal con los funcionarios, pasando a ser desubicada con un funcionario que venía conociendo recientemente”, agregando que “los comentarios fueron desubicados, impropios y subidos de tono hacia su compañero de trabajo que ella consideraba cercano, pero que no lo era, y que bajo ningún respecto se deben consentir, pero niega tajantemente que lo estuviese hostigando o forzando sexualmente”.

NOVENO: Que, no hay duda de que los hechos que se han dado por sentado y que dicen relación con los permanentes requerimientos de orden no laboral efectuados por la **denunciada** en contra del **denunciante**, y los comentarios sobre su ropa y cuerpo, atendido la disímil experiencia en el desempeño laboral dentro del ámbito judicial, importan una falta a la consideración debida a su compañero de trabajo.

Sin embargo, a juicio de este magistrado, dicha desconsideración no alcanza la gravedad exigida por el artículo 544 N° 4 del Código Orgánico de Tribunales, para ser considerada una falta funcionaria que amerite una sanción de aquellas establecidas en el artículo 532 del mismo cuerpo legal.

En efecto, sin perjuicio de lo que se resolverá sobre la inapropiada conducta -acreditada en autos- de la funcionaria investigada, tratándose de una sanción resulta imprescindible constatar todos los elementos que la descripción de la norma exige.

Es del caso que, dada la necesaria congruencia fáctica que debe darse entre la denuncia, formulación de cargos, proposición de sanción y sentencia, la

aquíescencia del **denunciante** a las interacciones impropias demostradas, en los términos analizados en el considerando séptimo no permiten considerar que aquellas comunicaciones reúnan, respecto del **denunciante**, la intensidad suficiente para ser consideradas graves.

A mayor abundamiento, si bien es cierto el **denunciante** manifiesta expresamente incomodidad y afectación por las conductas descritas, relevando que son precisamente aquellas las que le motivan a solicitar cambio de dígito, la correlación entre uno y otro hecho no queda suficientemente establecido en autos, desde que -a más de lo señalado sobre la dinámica de la relación entre ellos-, existe un vacío temporal entre el último acontecimiento descrito como impropio (19 de octubre) y la solicitud de cambio de dígito (mediados de diciembre) que no puede ser contrastado con las conversaciones sostenidas por los intervinientes, ya que los mensajes de whatsapp acompañados sólo alcanzan al 13 de noviembre de 2023.

Así las cosas, por faltar el elemento de gravedad, las conductas desplegadas por la **denunciada** no resultan sancionables como falta funcionaria en los términos de la norma expresada, por lo que se le absolverá de los cargos formulados.

DECIMO: Que, no obstante lo señalado, si bien es cierto las conductas impropias, descorteces y vulgares, apartadas de todo trato apropiado en el orden laboral no resultan graves, y consecuencialmente, no pueden ser castigadas con aquellas sanciones establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, aquellas se encuentran suficientemente acreditadas y deben ser objeto de corrección por parte de éste Magistrado, en uso de sus facultades disciplinarias.

En efecto, y en esto coincide la **denunciada**, el trato incorrecto que ha venido desarrollando doña [REDACTED] en su vinculación con el resto de sus compañeros de trabajo; la familiaridad expresada en opiniones sobre la persona o vestimenta de otros; los comentarios sobre el desempeño laboral de otros funcionarios; el uso inadecuado de mecanismos de comunicación durante su jornada de trabajo, dan cuenta de una conducta apartada de lo que es esperable para una funcionaria judicial.

Y es necesario remarcar que lo esperable necesariamente ha de ser analizado en consonancia con lo que debe —por fuerza- ser y hacer, una funcionaria judicial que lleva más de 9 años trabajando en un cargo que implica el desenvolvimiento de su profesión de abogada en vinculación directa con la

magistratura, y en una época del Tribunal, en que la supervisión directa se encontraba mermada por la asignación del Magistrado titular a otras funciones.

Así las cosas, atendidos los hechos descritos, analizados, probados y expuestos, se ordena se practique una anotación de demérito a doña [REDACTED], en razón de haber actuado durante el año 2023, en sus relaciones laborales, de manera improcedente e inapropiada, apartándose del correcto trato que deben brindarse los compañeros de trabajo, dentro del ámbito judicial.

UNDECIMO: Que, a fin de salvar eventuales observaciones respecto de la aplicación de la anotación de demérito a la **denunciada**, no obstante habersele absuelto de la sanción propuesta, resulta pertinente hacer constar que las facultades disciplinarias de ésta magistratura, derivadas de las superintendencia disciplinarias de la Excelentísima Corte Suprema, le obligan a ejercer las acciones pertinentes para mantener la disciplina judicial, en *tanto* tome *conocimiento* de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de conductas apartadas de los deberes y obligaciones funcionarios.

De tal manera que resulta evidente que, si bien no se logró establecer la gravedad (como medida de valoración) de la conducta —dadas las limitaciones que el principio de congruencia impone al resolutor—, no hay duda que probada la existencia de acciones reñidas con la política de clima laboral del Poder Judicial, aquellas deben ser representadas adecuadamente a la funcionaria, por medio de una medida de menor intensidad como la anotada.

Por lo demás, lo anterior se encuentra previsto y reconocido en el artículo 3° del Acta N° 108-2020, sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del poder judicial.

DUODECIMO: Que, en relación al clima laboral, es importante recordar que la política de clima laboral del Poder Judicial, en su versión 3, aprobada por el Pleno de la Corte Suprema, con fecha 23 de septiembre de 2021, define el clima *laboral* como el “conjunto compartido de predisposiciones, percepciones, emociones y valoraciones de las personas sobre su trabajo y la institución, tanto de elementos estructurales como dinámicos. [Estos elementos pueden ser] las relaciones interpersonales, la cultura, los estilos de dirección, los sistemas de resolución de conflictos, la estructura, la gestión, los procesos, entre otros”.

Por su parte resulta ser uno de los propósitos de la política de clima laboral, buscar “modelar y ejercer un rol transformador al interior de la institución, promoviendo espacios de trabajo creativos, positivos, que generen motivación,

compromiso, proactividad e identificación con la institución, que favorezcan relaciones interpersonales basadas en el respeto y la valoración de las personas que permitan alinear a quienes integran la institución, en torno a la consecución de los objetivos y la estrategia institucional."

Y, si bien es cierto son especialmente responsables de cumplir los principios e implementar las medidas de mejora los jueces y quienes tengan rol de jefatura o supervisión de personal, todos los integrantes del poder judicial deben "seguir un comportamiento apegado a los principios y normativas de la política de clima laboral del Poder Judicial, colaborando activamente en promover, mantener y mejorar el ambiente laboral de su unidad de trabajo."

En este punto, para la situación descrita en estos antecedentes, no solo en relación con los personalmente involucrados sino —en atención a las declaraciones prestadas por los otros miembros del Tribunal- con el clima laboral del Tribunal en general, resultan de enorme relevancia las descripciones que de los siguientes principios, se hacen en la política de clima laboral:

- a) ii. Principio de Respeto: Los(as) funcionarios(as) del Poder Judicial deberán propender siempre hacia un trato respetuoso y prudente, tanto hacia sus superiores jerárquicos, como hacia sus pares, subordinados y personas externas a la Institución. El cuidado del respeto y buen trato entre funcionarios(as) de las diferentes categorías, será labor y responsabilidad constante de todo el tribunal. De esta forma, se espera que cada persona se haga responsable de actuar en forma respetuosa, con prudencia, con un lenguaje adecuado y de cuidado del buen trato hacia y entre sus pares, subordinados(as), superiores y personas externas a la institución.
- b) iv. Principio de Transparencia: Siempre que sea necesario, se deberá transparentar a través de los medios formales que se determinen para ello, toda situación que afecte la existencia de un adecuado clima laboral en un tribunal, de modo de garantizar un correcto uso y trato de dicha información. En este contexto, se espera que los(as) funcionarios(as) del Poder Judicial utilicen los medios formales para dar a conocer y transparentar toda situación que afecte el cumplimiento de la normativa y de la mantención de un adecuado clima laboral en su tribunal o unidad judicial, de modo de garantizar un correcto uso y trato de dicha información.

- c) vi. Principio de Responsabilidad y Cuidado Mutuo: El Poder Judicial reconoce y valora la importancia de la participación activa responsabilidad de cada uno de los(as) integrantes de la organización, en la construcción de un adecuado clima laboral, incentivando el cuidado por el otro, promoviendo constantemente conductas cívicas como el agradecer a los demás por su ayuda, apoyo y esfuerzo, el reconocer el trabajo bien hecho, honrar y destacar las cosas buenas de compañeros(as) de trabajo, junto con tratar las diferencias de forma respetuosa. La institución promueve la importancia de aceptar cuando las equivocaciones y el aprender de los propios errores para mejorar como funcionarios(as) y crecer como personas.

DECIMO TERCERO: Que, como necesaria consecuencia de las descripciones transcritas en el considerando anterior, a la luz de los antecedentes de que se ha impuesto éste magistrado, se comparte plenamente la propuesta efectuada por la Fiscal Judicial investigadora en el punto III.- de su informe final, en cuanto se hace necesario se desarrolle una intervención en el Tribunal —que deberá gestionar Zonal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, a través de su Departamento de Personas- para socializar, y en su caso reforzar, los principios de Respeto; Transparencia; y, Responsabilidad y Cuidado Mutuo, pilares de la política de clima laboral del Poder Judicial.

DECIMO CUARTO: Que, para constancia, el resto de los antecedentes agregados, referidos, pero no analizados en particular, en nada alteran lo razonado.

Y visto lo dispuesto en los artículos 532 y 544 del Código Orgánico de Tribunales y Acta 103-2018 y 108-2020 de la Excelentísima Corte Suprema, se resuelve:

I.- Que, se absuelve a doña [REDACTED] de los cargos formulados.-

II.- Que, se impone a doña [REDACTED] anotación de demérito por las circunstancias anotadas en el considerando diez de este fallo.

Notifíquese y, transcurridos los plazos, déjese constancia en el libro de Decretos Económicos del Tribunal.

III.- Que, se ordena oficial a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, zonal [REDACTED], a fin de que gestione lo necesario para desarrollar una intervención al 3º Juzgado Civil de [REDACTED] para socializar, y en su caso

reforzar, los principios de Respeto; Transparencia; y, Responsabilidad y Cuidado Mutuo, pilares de la política de clima laboral del Poder Judicial.

IV.- Que, ejecutoriada que sea ésta sentencia, dese cumplimiento a la remisión ordenada en el artículo 33 del Acta 108-2020, de la Excelentísima Corte Suprema.

Asimismo, en la misma oportunidad remítase copia del fallo ejecutoriado a la Fiscalía Judicial y digitalícese e ingrésese a los antecedentes x-x-2024, de éste Tribunal, para su registro y constancia.

Dictada [REDACTED], juez instructor.