



Que por resolución de Pleno de fecha siete de octubre del dos mil veinticuatro, se ordenó la apertura de investigación disciplinaria en contra de los funcionarios Sra. [REDACTED], auxiliar administrativo del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED], Sr. [REDACTED], Administrativo Primero del Juzgado de Familia de [REDACTED], a propósito de la denuncia formulada en su contra por doña [REDACTED], funcionaria administrativa del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED], sustentada en hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral.

Dicha investigación disciplinaria fue instruida por la Fiscalía de esta Corte de Apelaciones doña [REDACTED] [REDACTED]

Durante la investigación, se agregó al expediente declaración del denunciante y denunciados y de seis testigos Sr. [REDACTED], Sr. [REDACTED], Sra. [REDACTED], Sr. [REDACTED], Sr. [REDACTED] y Sr. [REDACTED], todos ellos funcionarios del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED].

Asimismo se incorporaron antecedentes documentales relacionados con copias de mensajes de WhatsApp, decretos económicos, informe técnico de apreciación psicológica y la hoja de vida de todos los funcionarios investigados.

Cerrada la investigación y formulados los cargos, los investigados evacuaron los descargos, ofreciendo prueba testimonial el indagado Sr. [REDACTED].

Que el Informe Final, propone imponer la sanción disciplinaria de censura por escrito, conforme el artículo 537 N°2 del Código Orgánico de Tribunales, al considerar acreditada responsabilidad disciplinaria respecto del indagado Sr. [REDACTED] y la absolución respecto de los investigados Sra. [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y don [REDACTED].

Con lo relacionado y considerando:

PRIMERO: Que la investigación fue iniciada en contra de los funcionarios Sra. [REDACTED], auxiliar administrativo del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED], Sr. [REDACTED], Administrativo Primero del Juzgado de Familia de [REDACTED], Sra. [REDACTED], Sr. [REDACTED], Sr. [REDACTED], Sr. [REDACTED], éstos últimos funcionarios de la misma unidad judicial y Sr. [REDACTED], oficial Segundo del Segundo Juzgado de Letras en lo civil de [REDACTED], fundada en la denuncia por actos de acoso laboral formulada por la Sra. [REDACTED], funcionaria del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED].

La denuncia se enfocaba en la realización de actos por parte de los indagados que configuraban a su juicio acoso laboral, menoscabo en su calidad de mujer y con ello, ataques personales en relación con aspectos de su vida sentimental privada.

SEGUNDO: Que, en ese lineamiento, se tuvo por establecido durante la investigación disciplinaria, la existencia de tres hechos basales en las interacciones laborales entre denunciante y denunciado que fundaron finalmente la calificación de acoso laboral que formula la Fiscala Judicial en su informe final.

El primero, dice relación con la realización de una reunión social con fecha 28 de junio del 2024, fuera del horario laboral en la que se encontraban presentes [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], ocasión en la que comenzaron a hacer comentarios de la denunciante, donde habría señalado el investigado Agreda [REDACTED] que *"cuando entraba a su sala (donde se desempeña como acta la denunciante) se le paraba todo"*.

Del mismo modo doña [REDACTED], al continuar la conversación habría indicado que la denunciante *"tenía muy buena vagina"*, situación que fue revelada al día siguiente vía mensajería WhatsApp por don [REDACTED] a don [REDACTED], quien le informó que no le contaran a doña [REDACTED] porque era muy sensible.

En relación a este punto, se asentó por la Fiscal instructora que a fines del mes de agosto de 2024 don [REDACTED] reveló a la denunciante lo que se habría dicho de ella en la reunión social aludida precedentemente.

El segundo hecho acreditado, tuvo lugar a fines del mes de julio de 2024, en el contexto de un grupo de mensajería WhatsApp, en los que participaban como miembros los investigados [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], se inició una conversación por parte del Sr. [REDACTED] quien envió una foto de la denunciante y el Sr. [REDACTED], caminando por fuera del Centro de Justicia de [REDACTED], a las 14:04 horas, enviando luego de ello un sticker con formas de corazón. La conversación continúa con el Sr. [REDACTED] que escribe *"jajajaja"* y *envía una fotografía de una mujer y abajo se lee "pum pum pum"*, añadiendo *"Esa coreo la hace la [REDACTED] canicojuaneldelospescaodos"*, tras lo cual el Sr. [REDACTED] también escribe *"jajaja pelao qloo"*. Luego el investigado [REDACTED] añade que el Sr. [REDACTED] no actualiza el estado de la relación y que necesitan saber el estado actual (refiriéndose a la denunciante y el Sr. [REDACTED]). A continuación, el Sr. [REDACTED] escribe *"Claaaro pelao glo anda manoseando a la cabra"*. Don [REDACTED] agrega *"ya o hay confianza en este grupo...seguramente [REDACTED] dirá saque a pasear a mi nieta"*.

La conversación anterior, fue proporcionada por la denunciante al proceso, al ser informada por el indagado Sr. [REDACTED] y tiene su origen en la divulgación que realizó éste último a los integrantes del grupo de WhatsApp en alusión, respecto de la existencia de una relación sentimental con la denunciante unido a que, con anterioridad, en fecha no determinada, el Sr. [REDACTED] habría recibido un llamado telefónico de doña [REDACTED] estando él en el lugar donde toman su colación los funcionarios del Juzgado del Trabajo, por lo

que le dijeron en esa ocasión que le cambiara el nombre al contacto para que no lo descubrieran.

El tercer hecho basal dice relación con la conducta desplegada por la indagada Sra. [REDACTED], quien a fines del mes de agosto de 2024, le habría preguntado al investigado [REDACTED] si era verdad que mantenía una relación sentimental con la denunciante, ya que se había enterado de rumores, a lo que el investigado respondió negativamente, tras lo cual él concurrió a la sala de audiencias donde se desempeña la denunciante, momento en el que llegó al lugar la Sra. [REDACTED] quien realiza la misma pregunta a doña [REDACTED], en términos inquisitivos, indicándoles que lo que hicieran se realizara fuera del Tribunal, situación que hizo sentir incómoda a la denunciante, dando cuenta de estos hechos al administrador del Tribunal y al Juez Presidente del mismo.

TERCERO: Que, en mérito de los hechos acreditados en la investigación la Fiscala instructora, califica los mismos como actos constitutivos de acoso laboral, al configurarse maltrato a través de las descalificaciones y comentarios realizados respecto de la denunciante y su situación personal, los que se encuentran prohibidos por la letra b) del artículo 2 del Código del Trabajo, modificado por la ley 20.607, vigente a la época de la denuncia.

CUARTO: Que, frente a esa imputación es necesario en primer término pronunciarse respecto de la responsabilidad funcionaria del Sr. [REDACTED] y la Sra. xxxxxxxxxxxx [REDACTED], la que se enfocaba precisamente en los hechos que basaron la denuncia que primitivamente formuló la denunciante Sra [REDACTED].

Al efecto, se comparte la apreciación fiscal en cuanto estimar por acreditados los dichos formulados por éstos en relación a la persona y calidad de mujer de la denunciante en una reunión social con compañeros de trabajo fuera del horario del mismo, los que si bien, resultan reprochables y del todo transgresores a los principios que deben inspirar el desarrollo de las relaciones laborales, efectivamente ocurren en un solo acto, sin que se desprenda del mérito de los antecedentes de la investigación, la reiteración de la conducta intimidatoria, hostil u ofensiva hacia la víctima, como un requisito de la esencia para configurar la existencia de actos que constituya agresión u hostigamiento reiterado.

QUINTO: Que lo anterior, no resulta baladí, atendido que los hechos que motivan la tramitación de la presente investigación disciplinaria se producen con fecha 29 de junio del año 2024, esto es, con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 21.643, en virtud de la cual, se modifica el artículo 2 del Código del Trabajo y en consecuencia, se conceptualiza el acoso laboral sin contemplar como requisito para su configuración la reiteración, haciendo hincapié que si bien, la denuncia se formula con posterioridad a la entrada en vigencia de la norma, lo preceptuado en el artículo segundo transitorio de la mentada ley, resulta procedente en relación a las normas de procedimiento, más para el análisis de sus requisitos deberá estarse a la fecha de ocurrencia de los hechos denunciados, y por ende, el requisito de reiteración exigido para su configuración, si cumple un rol relevante al momento de determinar la procedencia o no del maltrato laboral en los términos pretendidos, cuestión que en el caso de marras, no se



PODER JUDICIAL

REPÚBLICA DE CHILE

CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA

verifica al haberse únicamente acreditado hechos que se configuran como actos una única realización, sin que a su respecto pueda conectarse o armonizarse un ánimo de reiteración en la producción no solo de un resultado lesivo sino también de una situación de hostigamiento o agresión constante y reiterada en el tiempo, por lo que se accederá a la absolución propuesta, sin perjuicio de la necesidad de observación de la conducta como se dirá a continuación.

SEXTO: Que, no obstante haberse estimado la inexistencia de responsabilidad administrativa en los hechos asentados en la causa, si es menester relevar la consideración que le merece a este Tribunal Pleno las expresiones formuladas por el Sr. [REDACTED] y la Sra. [REDACTED] en el contexto de una relación laboral simétrica con la denunciada, las que no pueden sino calificarse como inadecuadas e impertinentes al haberse exteriorizado en un contexto de reunión social con compañeros de labores, en el que necesariamente debe primar, como valor fundamental, el respeto, no solo como una manifestación de reconocimiento y valoración positiva de un par, sino también como una demostración del valor que se le debe asignar al otro por su condición de persona que promueva en definitiva un clima laboral sano y positivo.

Lo anterior, resulta de sumo relevante, dado que el respeto que debe imperar entre compañeros de trabajo, determinará la solidez en las relaciones entre miembros de un mismo equipo, mejorando la comunicación y con ello el trato adecuado que debe primar en su relación laboral, donde, sin excepciones, necesariamente imperará la cordialidad, empatía y formalidad en la manera como se relacionan los miembros de

una misma unidad laboral, razón por la cual, no cabe sino observar a ambos funcionarios, para que, en lo sucesivo, se abstengan de realizar cualquier tipo de comentario que importe una transgresión a los valores de respeto, cordialidad y decoro que deben prevalecer en las relaciones que promueva en un contexto de trabajo, debiendo, en cambio, realizar gestiones tendientes a no solo abstenerse de ejecutar actos o expresiones de la misma naturaleza de las acreditadas en estos autos, sino también, que promuevan el mejoramiento del clima laboral, a través del trato digno y respetuoso que deben observar no solo con la denunciante sino con todos los miembros de su equipo de trabajo.

SEPTIMO: Que, en cuanto a la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios Sres. [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], en relación a los hechos asentados referidos a la conversación sostenida en el grupo de WhatsApp a propósito de una supuesta relación sentimental entre la denunciante Sra. [REDACTED] Campusano y el Sr. [REDACTED], cabe realizar las siguientes precisiones.

En primer término cabe asentar que se comparte con la Fiscala instructora la consideración de la impertinencia de haberse formulado expresiones burlescas sobre la supuesta relación extramatrimonial que el propio Sr. [REDACTED] les habría dado a conocer, sobre todo cuando éstas indirectamente involucraban a la denunciante, incluso exponiéndola a través de una fotografía, sin embargo, no es posible del tenor de los dichos y de las expresiones vertidas configurar actos de hostigamiento laboral hacia la denunciante, considerando sobre todo respecto del indagado

Sr. [REDACTED] que, a la época de los hechos, no era funcionario del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED] y por lo tanto, no es posible enmarcar su comportamiento dentro de los parámetros de creación de un entorno o clima laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, que presuponga ataques a la víctima, como un requisito de la esencia para configurar la existencia de una conducta que constituya algún tipo de maltrato laboral.

Si bien, respecto del Sr. [REDACTED] es aplicable la consideración anterior, en cuanto a la falta de configuración de actos de hostigamiento *per se*, si resulta necesario relevar la carga adicional que se le impone al mentado funcionario, al momento de analizar el impacto que sus dichos generan en la creación de un clima laboral hostil o intimidatorio, debido al cargo de jefatura que posee, lo que lo sitúa en una posición donde necesariamente se le debe imponer la obligación de desplegar acciones que propendan a no solo evitar conductas de sus dependientes que persigan proliferar rumores sobre situaciones o aspectos de la vida privada de sus compañeros de trabajo, sino también, abstenerse de ser partícipe precisamente de dichos comentarios o promoverlos como ocurrió en la especie, enviando al grupo de WhatsApp la fotografía que inició la conversación en los términos burlescos ya descritos, por lo que teniendo en consideración únicamente que la conducta desplegada por el Sr. [REDACTED], tuvo lugar en un único acto y no se evidencia reiteración, no se configurara a su respecto responsabilidad disciplinaria en virtud de hechos de acoso laboral, sin perjuicio de la observación que merece la falta de diligencia en el desempeño de sus funciones de jefatura al

transgredir no solo principios inherentes al ejercicio de su cargo, sino también haber contribuido al quebrantamiento del clima laboral al interior de la unidad judicial en comento, debiendo el funcionario en alusión, en lo sucesivo, desplegar acciones que permitan la restauración del clima laboral del tribunal y con ello, el efectivo respeto y observancia de los principios inspiradores de la gestión jurisdiccional, en cuanto responsabilidad, decoro, respeto y promoción de un ambiente laboral saludable, lo que importa abstenerse de realizar conductas de la naturaleza de aquellas acreditadas en autos.

OCTAVO: Que, en lo que respecta a la responsabilidad funcionaria de la Sra. [REDACTED], se comparte la apreciación realizada por la fiscalía instructora en cuanto la imposibilidad de configurar a su respecto actos de acoso laboral en virtud de la representación realizada a la denunciante y al Sr. [REDACTED] de la existencia de esta presunta relación sentimental, desde que, más allá de calificar dichas expresiones como impertinentes e inadecuadas al pretender indagar y reprender aspectos íntimos de la vida privada de los involucrados, cuestionamiento que excede con creces los alcances de su función como dirigente gremial, no se vislumbra la existencia de una comportamiento calificable de acoso o maltrato laboral, por lo que a su respecto se absolverá de los cargos formulados.

NOVENO: Que, en lo atinente a la responsabilidad del Sr. [REDACTED], cabe asentar que si bien, la denuncia que inicia este proceso se enfocó en los comentarios y expresiones vertidas por otros funcionarios del Tribunal, lo cierto es que, los hechos que sustentaron la ampliación de la

investigación por los actos presuntos de acoso laboral a propósito de la divulgación de la existencia de una supuesta relación sentimental entre ésta y el Sr. ■■■■■, tuvo su origen precisamente en la divulgación que éste realizó de la efectividad de mantener esta relación de pareja con la denunciante.

Lo anterior resulta especialmente relevante, si analizamos los antecedentes que fundaron la formulación de cargos respecto de los Sres. ■■■■■, ■■■■■ y ■■■■■, los cuales en forma conteste establecen que el origen de las burlas realizadas hacia el Sr. ■■■■■ en la mentada conversación de WhatsApp se genera con la información que éste último habría proporcionado directamente a su grupo de amigos en orden a existir dicha relación sentimental, la que posteriormente en su declaración niega, lo que transforma en aún mas reprochable la divulgación que realiza de esta situación y con ello, permite calificar derechamente sus dichos como los propios de una divulgación de un mero rumor, que trajo consigo daño en la reputación e imagen de la denunciante.

Del mismo modo, dicha propagación de información falsa, generó las diversas burlas, representaciones e incluso las exigencias de explicaciones a la denunciante sobre la existencia de una relación amorosa con un funcionario del tribunal que se encontraba a la época de los comentarios casado y generaron, no solo la divulgación de una imagen errada de la denunciante hacia el resto de sus compañeros de trabajo, sino también, la proliferación de una información que posteriormente sirvió de sustento a una serie de actos y

comentarios incómodos, burlescos y vulneratorios a la dignidad de la víctima.

DÉCIMO: Que, bajo ese lineamiento, el indagado Sr. ■■■■, ha incurrido en actos de acoso laboral respecto de la denunciante, no solo a través de la acción de difundir información a terceros que el mismo reconoce ser falsa respecto de la existencia de una relación sentimental con la víctima y la posterior entrega de información directamente a la denunciante acerca de los mensajes de WhatsApp que contenían comentarios burlescos cuyo origen era precisamente dicha inexistente relación, sino también a través de omisiones, configuradas por la falta de adopción de medidas tendientes a detener los comentarios a sabiendas que eran falsos y propiciando el conocimiento de éstos a la denunciante, conociendo el daño emocional que esto causaría en la misma.

Lo anterior, permite construir la existencia de una conducta constitutiva de agresión u hostigamientos reiterados, al poder presumir con cierto grado de certeza que las acciones desplegadas por el indagado han tenido como objetivo la disminución de la autoestima de la víctima, lo que se ha materializado en una vulneración de un derecho fundamental y con ello en la creación de un entorno o clima laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo hacia la denunciante, cuyo origen ha sido precisamente la información falsa no solo divulgada por el Sr. ■■■■, sino también proliferada para generar la afectación en ella.

UNDÉCIMO: Que, habiéndose acreditado los hechos que sustentan la presente investigación y las graves infracciones que representa a las obligaciones inherentes a su calidad de funcionario público del Sr. [REDACTED], el haber incurrido en actos contrarios a la dignidad de una de sus compañeras de trabajo, no cabe sino analizar la forma como estos hechos ya acreditados pueden configurar infracción a los deberes que impone la ley y con ello la atribución de responsabilidad disciplinaria al efecto.

En ese entendido, el artículo 544 numeral octavo del Código Orgánico de Tribunales, establece el presupuesto de atribución de responsabilidad derivada de haber infringido las prohibiciones que les impongan las leyes.

Desde ese prisma, el haber incurrido en conductas contrarias a la dignidad de las personas, vulnerando derechos fundamentales de una compañera de trabajo, configurando los presupuestos de acoso laboral, no puede sino ser considerada como una conducta no solo transgresora de prohibiciones legales sino también atentatoria a su dignidad en el cargo que desempeña como funcionario público.

Si concordamos lo anterior con las Políticas de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los Tribunales del país, las conductas acreditadas en este proceso disciplinario representan todo lo contrario a lo que persigue el compromiso institucional contenido en las mentadas políticas, cual es, propender a ofrecer a sus funcionarios y funcionarias un ambiente laboral saludable, en cuanto éste no solo permite el desarrollo de espacios laborales positivos y el pleno respeto de los derechos esenciales inherentes a toda persona, sino

que también genera las condiciones necesarias para optimizar el desempeño y el desarrollo de las mismas, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales y a entregar un servicio de calidad a los y las usuarios y usuarias. Un clima institucional positivo es responsabilidad de todos los miembros de la institución, no solo a través de acciones concretas sino también abstenciones de realización de conductas difamatorias que atenten contra la honra de sus compañeros de trabajo.

En ese contexto, incurrir en actos de difamación, expandiendo rumores maliciosos respecto de la vida íntima de la denunciante, de manera reiterada, no puede sino ser calificada como una conducta que atenta contra los principios que inspiran el ejercicio de la judicatura, particularmente la integridad que todo miembro del Poder Judicial debe observar adecuando su comportamiento a una conducta recta e intachable, que propenda, sin condición alguna, al pleno respeto de los derechos fundamentales de todos los miembros de la unidad judicial en que pertenezca y desarrolle sus funciones como funcionario público, por lo tanto, no cabe sino estimar que el Sr. [REDACTED], incurrió en dicha falta, configurándose responsabilidad disciplinaria en los presupuestos contenidos en el artículo 544 N°8 del Código Orgánico de Tribunales, en los términos antes dichos.

DUODÉCIMO: Que, bajo estas consideraciones se comparte la apreciación fáctica y normativa del Informe Final, que consideró la conducta desplegada por el indagado SR. [REDACTED], como configurativa de una falta que compromete su actuar en calidad de funcionario público al



PODER JUDICIAL

REPÚBLICA DE CHILE

CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA

infringir las prohibiciones establecidas por ley, y en tal entendido, vulneratoria de la obligación contenida en el artículo 544 N°8 del Código Orgánico de Tribunales, resultando acorde a la reiteración de la conducta, la gravedad de los hechos acreditados y la afectación que el despliegue de sus actos ha ocasionado en el clima laboral del Juzgado de Letras del Trabajo de [REDACTED], transformándolo con sus actos en un entorno intimidatorio, hostil y degradante de la dignidad y reputación de la denunciante, la ponderación de la falta, en la gravedad propuesta en el informe de fiscal, en los términos que se dirán en lo resolutivo de este fallo.

DÉCIMO TERCERO: Que, en armonía con los principios institucionales referidos en los considerandos precedentes y como una forma de adopción de medidas que propendan a generar un clima laboral saludable, en el cual se observe estrictamente los principios de respeto, en el entendido de propender siempre hacia un trato respetuoso y prudente entre jefatura y funcionarios, el Principio de no acoso, en cuanto no podrá ser tolerado ninguna clase de acoso hacia un miembro de la institución y el principio de responsabilidad y cuidado mutuo, al configurarse como una necesidad el reconocimiento y valor de la responsabilidad que tiene cada miembro de la organización en la construcción de un adecuado clima de trabajo, se dispondrá la elaboración de un plan de intervención en materia de clima laboral por parte de la Asociación Chilena de Seguridad u otra entidad técnica similar, para mejorar el trato y el ambiente laboral entre los funcionarios del Juzgado de Letras del Trabajo de

██████████, generando instancias de capacitación en cuanto al trato, trabajo en equipo y liderazgo positivo.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 535, 536 y 544 del Código Orgánico de Tribunales y el artículo 22 del Acta 108-2020 sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial, se formó a **ACUERDO** de:

- I. **IMPONER** al Sr. ██████████, la medida disciplinaria contenida en el artículo 537 N°2 del Código Orgánico de Tribunales, esto es, **censura por escrito**, por incumplimiento de sus deberes funcionarios al inobservar las obligaciones que en calidad de funcionario público le impone el artículo 544 N°8 del Código Orgánico de Tribunales.
- II. **ABSOLVER** a los indagados Sra. ██████████
Sr. ██████████, Sra. ██████████, Sr. ██████████, Sr. ██████████ y Sr. ██████████.
- III. Se dispone la elaboración de un plan de intervención en materia de clima laboral por parte de la Asociación Chilena de Seguridad u otra entidad técnica similar, para mejorar el trato y el ambiente laboral al interior del Juzgado de Letras del Trabajo de ██████████, generando instancias de capacitación tanto de la jefatura como de los funcionarios que forman parte integrante de dicha unidad judicial en manejo de grupo, trato, trabajo en equipo y liderazgo positivo.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

Se deja constancia que no firma, no obstante haber concurrido a su vista y acuerdo, el Ministro señor Juan Opazo Lagos, por encontrarse con permiso del artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales, al momento de su suscripción.

Rol [REDACTED]-2024 (AD)

 [REDACTED] Ministro(P) Corte de Apelaciones Treinta de septiembre de dos mil veinticinco 09:07 UTC-3	 [REDACTED] Ministro Corte de Apelaciones Treinta de septiembre de dos mil veinticinco 11:55 UTC-3
 [REDACTED] Ministro Corte de Apelaciones Treinta de septiembre de dos mil veinticinco 08:31 UTC-3	

Pronunciado por la Sala de Pleno de la C.A. de [REDACTED] integrada por Ministro Presidente [REDACTED] y los Ministros (as) [REDACTED], [REDACTED]. [REDACTED] treinta de septiembre de dos mil veinticinco.

En [REDACTED], a treinta de septiembre de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



electrónica y su original puede ser
validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YGDEBDYESPU