

■■■■■, siete de abril de dos mil veinticinco

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

I. INVESTIGACION SUMARIA.

PRIMERO: Que este tribunal dispuso la instrucción de la presente investigación sumaria respecto de don ■■■■■, oficial cuarto a contrata de este tribunal, con el objeto que:

- a) Se determine si aquél cometió actos de maltrato laboral o acoso laboral, en contra de doña ■■■■■, administrativo abogado a contrata, durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2023 al 2 de diciembre de 2024, y se determine la responsabilidad disciplinaria que le pueda caber al indagado;
- b) Se determine si aquél cometió actos de acoso sexual, en contra de doña ■■■■■, administrativo abogado a contrata, el día jueves 28 de noviembre del año en curso, y se determine la responsabilidad disciplinaria que le pueda caber al indagado; y
- c) Se determine si el hecho descrito en el motivo cuarto de la resolución que ordenó instruir sumario (*"4°) Que, de otro lado, la misma presentación da cuenta que el día 28 de noviembre de 2024, el señor ■■■■■ se retiró de su lugar de trabajo a las 16:00 horas y luego regresó a las dependencias del tribunal cerca de las 18:00 horas, aparentemente bajo los efectos del alcohol, y se habría presentado así ante la señora Coordinadora Interina del tribunal doña ■■■■■; y ante la funcionaria Administrativo Abogado doña ■■■■■, quienes se encontraban reunidas en la sala de audiencias del juzgado"*) es constitutivo de falta disciplinaria; y, en su caso, se establezca la responsabilidad que le pueda caber al indagado.

Lo anterior, sobre la base de la **denuncia laboral folio PJUD-■■■■-2024**.

SEGUNDO: Que estos autos se iniciaron por denuncia de 2 de diciembre de 2024, presentada por doña ■■■■■, ya individualizada y cuya relación circunstanciada de los hechos consta en las piezas de la indagación.

TERCERO: Que en el expediente de la instrucción obran los siguientes antecedentes:

- a) Hoja de vida funcionaria del señor ■■■■■, en la que no constan medidas

disciplinarias.

- b)** Copia de resolución de 27 de diciembre de 2024, otorgada por la Asociación chilena de seguridad, que califica como profesional de la enfermedad de la denunciante, expresándose tanto que aquélla debe continuar su tratamiento

para mejorar la salud mental, como también, que el factor de riesgo presente

en el puesto de trabajo es la hostilidad de pares.

- c) Copia de certificado médico otorgado a la denunciante por la siquiatria doña [REDACTED], el que refiere al estado general de la paciente, repercutiendo de modo importante la situación, generando inestabilidad, autoestima baja y grandes descompensaciones siquiátricas que requirieron aumentar las dosis de medicamentos.
- d) Declaraciones testimoniales de los siguientes funcionarios judiciales de este tribunal, conforme al registro de audio que obra en autos, de lo que consta la transcripción resumida en las actas respectivas: a) [REDACTED]; b) [REDACTED]; c) [REDACTED]; y d) [REDACTED].
- e) Informe técnico evacuado por doña [REDACTED], analista de género y orientación psicológica del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en cuyas conclusiones únicamente expresa:
 - a) área de afectación psicológica y emocional, se advierte menoscabo emocional, y no contar en su momento con el apoyo necesario y pertinente;
 - b) área de percepción de hostilidad al interior de la unidad de trabajo de parte del denunciado, refiere la pérdida de confianza personal en la denunciante, inseguridad laboral, hostilidad, quiebre del equipo en general y temor al futuro.

En el documento se sugirió evaluar el clima de trabajo en la unidad laboral afectada, y con los resultados obtenidos, establecer un mecanismo de reparación global a la unidad, donde se haya desarrollado una investigación disciplinaria. Lo anterior, debido a las consecuencias que produce el Acoso laboral, no solo a las víctimas sino al equipo general. Agrega que se produce una segregación del equipo (polarización de percepciones) lo cual genera desconfianza y quiebres en las relaciones interpersonales, desmotivación y una alta probabilidad de ausentismo en el corto y mediano plazo.

Que sugiere, un “mentoring” o proceso de encuadre con el denunciado,

así como un posterior proceso de sesiones de coaching. Que la mentoría en este tipo de situaciones involucra orientación y retroalimentación entregada cara a cara y a través de una relación de autoridad, representada por una persona de mayor jerarquía y que se percibe poseedor de conocimiento relevante, sabiduría o experiencia y que el proceso se prepara con anticipación y se ejecuta en conjunto a un profesional del subdepartamento de Desarrollo Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Finaliza indicando que el proceso de

coaching buscará alinear las conductas, en base a las normativas y directrices institucionales.

CUARTO: Que a la audiencia en que se recibió la **declaración indagatoria** del denunciado asistió doña [REDACTED], psicóloga analista de género y orientación psicológica del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

El señor [REDACTED] refirió que su relación con la denunciante es únicamente laboral.

Que han compartido espacio de trabajo desde que se retomó la presencialidad tras la pandemia, lo cual situó entre septiembre y noviembre de 2022.

Indicó que la relación con [REDACTED] no ha tenido problemas. Que no hablan mucho fuera de los temas laborales.

Negó haber molestado a [REDACTED] en ningún momento previo al incidente del 28 de noviembre.

Expresó que no es cierto que le haya pedido disculpas por haberla molestado.

Que en noviembre, en presencia del señor [REDACTED], conversaron sobre ciertos problemas entre ellos. Le ofreció disculpas generales para mejorar la convivencia, pero no porque la hubiera molestado.

Admitió que existían tensiones en el ambiente laboral debido al estrés generalizado, refiriendo que “hubo un tiempo difícil en el tribunal. Nadie hablaba con nadie. La convivencia era complicada”.

Expresó que su intención al disculparse fue abrir el diálogo y llevarse mejor con [REDACTED].

Rechazó cualquier acusación que involucre a [REDACTED], señalando que [REDACTED] no tiene nada que ver con esto, negó haber molestado juntos a la denunciante.

Explicó que su nombre apareció en las conversaciones de noviembre como parte de los temas que discutieron sobre las dinámicas laborales, pero

insistió en que [REDACTED] no estuvo involucrada en ningún momento.

Respecto del incidente de noviembre, refirió que alrededor de las 16:00 horas del día 28 de noviembre del presente año, salió a almorzar a un restaurante ubicado en [REDACTED]. Que comió ceviche, ensalada, un aperitivo y café. Volvió al tribunal aproximadamente a las 18:10 para usar el baño, ya que aún esperaba que lo fueran a buscar. Que encontró a [REDACTED] y [REDACTED] conversando en la oficina. Pidió permiso para quedarse un rato y unirse a la

conversación. Describió la conversación como distendida y afirmó que retomaron

temas que habían hablado en noviembre sobre dinámicas laborales.

Indica que “estábamos en un ambiente informal. No me referí a nadie de manera ofensiva ni humillante”. Afirmó que los comentarios de [REDACTED] sobre términos como “escotes”, “zapatos” o referencias personales son tergiversaciones. Señaló que “nunca dije cosas como las que menciona la denuncia. La conversación fue coloquial. Quizá hice analogías que no fueron adecuadas, pero no fue con intención ofensiva”.

Añadió que [REDACTED] y [REDACTED] se rieron durante la conversación, lo que, según él, demuestra que el ambiente no era hostil ni inapropiado.

Refirió que nunca ha tenido contacto físico con la denunciante -en referencia a haberle tocado la pierna-

Mencionó que hablaron de zapatos en general, no de los de [REDACTED] específicamente. Ella mencionó que los de él no estaban bien lustrados, respondiendo que podía inferir cosas sobre una persona por cómo lleva sus zapatos, pero era un comentario general, no dirigido a ella.

En cuanto a los dichos “más cerrada que cabra de 15”, admite haber usado esta expresión, aclarando que “Fue una analogía dentro de una conversación coloquial. No tuve intención de ofenderla”. Sobre “tontita”, explica que usó esta palabra en un intento de advertirle a [REDACTED] sobre los riesgos de compartir información personal en el tribunal, “Quise decir que no debía confiar en todos. Quizá debí usar palabras como ‘inocente’ o ‘descuidada’ en lugar de ‘tonta’”. Respecto a referencias a su vida privada y de pareja, niega haber hecho comentarios despectivos sobre [REDACTED], como el relacionado con su imposibilidad de tener hijos, “Eso es completamente falso. Lo que dije fue que no debía compartir información personal porque el tribunal es un lugar lleno de chismes”. En relación con el término “orfebre”, menciona que utilizó esta palabra para describir el trabajo detallado de [REDACTED], “Fue una analogía para explicar que ella es meticulosa y que hace un trabajo brillante, no un apodo ofensivo”. A la pregunta de por qué cree que [REDACTED] lo acusa, responde que “No sé por qué lo hace. Tal vez hay un malentendido o animadversión hacia

mí. Yo siempre pensé que teníamos una relación de confianza, pero parece que no fue así". Señala que la denuncia lo sorprendió y que siente tristeza por la situación, "Nunca quise causar daño. Lo que dije pudo haber sido malinterpretado, pero no fue con mala intención".

Reiteró que no tuvo intención de ofender ni de humillar a [REDACTED]. Afirma que las palabras utilizadas pudieron ser mal escogidas, pero no hubo ánimo de causar daño.

QUINTO: Que la audiencia en que se recibió la **declaración de la denunciante** se hizo en presencia de doña [REDACTED], psicóloga analista de género y orientación psicológica del Subdepartamento de Desarrollo Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

La señora [REDACTED] expresó que son compañeros de trabajo hace 4 años desde que ella ingresó al tribunal, pero hace un año atrás, ignora el por qué, tanto [REDACTED] con [REDACTED] comenzaron a molestarla, refiriendo ¡Ahí va la preferida! ¡ella es funcionaria de otra categoría!, entre otras cosas que ya no recuerda, si ella caminaba se reían, si ella decía algo o daba alguna idea se reían, que lo único que ella quería era unificar criterios de cómo iban a trabajar a fin de ayudarse todos.

Que ella daba ideas en reuniones del tribunal y eso les molestaba.

Que aquello comenzó a finales del año 2023, [REDACTED] pasaba por su lado y ni siquiera la saludaba y [REDACTED] cuando pasaba cerca de ella decía alguna pachotada y se iba, como la molestaban tanto ella hablo con la Sra. [REDACTED] secretaria del tribunal y le dijo que tenía problemas con [REDACTED] porque ella reclamaba, se molestaba si le preguntaban algo, todo le molestaba y la Sra. [REDACTED] le dijo que si alguien más reclamaba la cambiaría de puesto y no la cambió de puesto.

Refirió que después cambiaron a [REDACTED] de puesto y estuvieron los 3 en la misma sala, y [REDACTED] y [REDACTED] quedaron juntos y entre ellos dos le gritaban cosas, como por ejemplo ¡ella la de las ideas! ¡ella la intocable! ¡ella nos quiere cagar! por lo que ella optó por ponerse audífonos.

Agregó que nadie tiene preferencia por ella, que ella tiene más trabajo que otros funcionarios.

Que a finales del año 2023 ella tenía mucha cantidad en su bandeja por lo que le dijo al Coordinador quien le dijo que revisaría la bandeja por qué tenía tanto, ella estaba sobre los 70 escritos y otros compañeros tenían 48 escritos, que ella se queda hasta más tarde porque no le gusta tener trabajo atrasado, por lo que hubo una reunión con la juez (S) [REDACTED]

Añadió que en esa reunión hizo presente que tenían mucho trabajo, que era más factible trabajar en cuotas, porque todos se estaban quedando

hasta más tarde o trabajaban los fines de semana para poder cumplir con el trabajo, en esa reunión estaban todos y se les preguntó a todos cuantas resoluciones sacaban a diario y dijeron sobre 70 diarias y ella sacaba alrededor de 55 y el magistrado dijo que comenzarían a trabajar sobre cuotas, con cada cuota para cada ejecutivo de 40 escritos diarios.

Que cuando comenzaron a trabajar en cuotas a ellos les molestó y decían ¡ella que propone sus ideas! ¡nos quiere embarrar! ¡ella con las cuotas!, ahí comenzaron a molestarla.

Que ■■■ le dijo que ■■■ que ella los quería cagar, que quería ser la líder de los ejecutivos. Añade que esa nunca fue su intención.

Después el magistrado hizo un cambio de funciones donde en un inicio la puso a ella como ayudante de la Coordinadora doña ■■■ que era nueva y le decían “es que tú la supiste hacer” “estas son tus ideas” y ella no tenía nada que ver eso lo decidió el juez y no pasa ni media hora y la sacan de ayudante de la Coordinadora y ellos comenzaron a reírse y vino la Coordinadora porque escuchó que se estaban riendo y le preguntó que pasaba y ella le dijo que se estaban burlando y la Coordinadora le dijo que no los pescara porque eran envidiosos y ella optó por seguir trabajando con audífonos.

Después ■■■ y ■■■ se enojaron y ■■■ se acercó a ella pidiéndole ayuda, ya que ■■■ tiene problemas con otros compañeros, y ahí ellas tuvieron una conversación para solucionar el tema, y comenzaron a trabajar juntas.

El magistrado hizo cambios de puestos y ella le dijo a la Coordinadora que ahora es ■■■ que no quería sentarse frente a ■■■ porque se sentía incómoda con él, y ■■■ le dijo, pero ■■■ si tu hablas con ■■■ que te va a costar trabajar con ■■■ y ella le respondió que era distinto porque no le gustaba estar con él, porque tiene una forma de ser muy especial que a ella no le agrada mucho, por ejemplo, cuando él iba a su puesto a hacerle alguna consulta, se sentaba a su lado para ver mejor el computador y él con su pierna le tocaba la de ella y ella se corría le dijo que mejor se sentara al frente porque movía mucho las piernas y le incomodaba y él le respondió “■■■ si yo no ando hediondo a poto” y ella le respondió que no era eso sino que le incomodaba, que cuando ella tomaba el mouse él ponía su mano sobre la de ella, por lo que ella le dijo ■■■ que es lo que pasa y él respondió que ella se pasaba rollos y ella le dijo que no, que no eran formas. Lo anterior se lo comento a ■■■ y ésta le dijo que una vez había hecho lo mismo con ella que le tomó la mano y se la besó.

Agregó que ■■■ habla en doble sentido y ella no lo hace por lo que no lo

entiende. Añade que [REDACTED] le dijo que ellos ([REDACTED] y [REDACTED]) hablaban todo el día de ella a lo que le respondió que no quería saber porque le incomodaba.

Refirió que los primeros días del cambio de puestos resultó todo bien, hasta que un día [REDACTED] le dijo que ella era muy buena persona, que tenía buenas ideas, que a él antes no le gustaban, pero que se había dado cuenta que eran necesarias y lo agradecía, que le quería pedir disculpas porque sabía que la habían “webiado” un montón con la [REDACTED], que se reían de ella cuando se paraba,

de las ideas que daba y ella le respondió que le hizo daño lo que le hizo y él le dijo que todo lo que le decía era porque [REDACTED] le decía cosas de ella. Ella le dijo [REDACTED] si vas a pedir disculpas hazte cargo de lo que dijiste o hiciste, pero no culpes a [REDACTED] ya que eres un hombre adulto y te debes hacer responsable de tus actos, que no debiera por la relación de amistad que tuvieron hablar así de [REDACTED].

Que dos días después volvió a pedirle disculpas y ella le dijo que ya le había pedido disculpas que no era necesario. Después ella estaba con un compañero [REDACTED] y [REDACTED] volvió a pedirle disculpas.

Refirió que en otra oportunidad [REDACTED] le volvió a pedir disculpas y le dijo que quería ser su amigo y ella le dijo que no quería ser su amiga, ya que para eso se debe tener confianza. En otra ocasión [REDACTED] le dijo "[REDACTED] vas a estar de cumpleaños, te puedo abrazar para tu cumpleaños" y una compañera que estaba ahí le dijo no, porque [REDACTED] tiene administrativo para su cumpleaños así que no le podrás dar un abrazo.

Indicó que respecto al día 28 de noviembre de este año, [REDACTED] se fue como todos los días a las 16 horas y ella se quedó en el tribunal trabajando junto a [REDACTED] conversando cómo podrían abordar el trabajo para el próximo año ya que hay funcionarios con licencias médicas, y llega [REDACTED] como a las 18 horas y les dijo todavía están acá y les preguntó si estaban conversando algo personal y ellas respondieron que no, y él dijo que iba al baño. Después se devuelve del baño y les dijo pucha ustedes me cortaron la inspiración, les dijo que lo habían invitado a comer, abrió su mochila y les mostro un paquete de un restaurant de comida peruana, les comenzó a decir que había tomado leche de tigre y le había hecho mal, a lo que ella le responde que para que comió si le hacia mal. Después él le dijo a [REDACTED] "la [REDACTED] es super pesada conmigo, no quiere nada conmigo, que le había pedido disculpas y no quiere nada, está más cerrada que cabra de 15" y [REDACTED] le dice no son formas de expresarte, no puedes hablar así y él le dijo es que ustedes son mal pensadas. Después le dijo a [REDACTED] "[REDACTED] es super fijona, porque en la mañana estaba conversando que los hombres no se lustran los zapatos". Añade que eso fue así, pero que fue un decir, no lo dijo por alguien en particular. Y él continuó diciendo "pero ella no se da cuenta que yo también me fijo en ella, yo sé cómo huele,

cuando le toca, esos vestidos que usa, los escotes que se pone, los zapatos que usa”, pero lo dijo de una manera tan lasciva. Fue ahí que [REDACTED] le envió un mensaje diciéndole que se fueran que no la quería dejar sola con él y ella comenzó a arreglar sus cosas.

Que [REDACTED] también le dijo “yo a ti te he visto en la micro con varios hombres” y ella le dijo cómo le podía decir eso, que si alguna vez la vio en la micro

fue con su pareja [REDACTED]. Incluso él le dijo “usted trae hasta hombres al tribunal”

“ojalá yo pudiera traer mujeres”.

Agrega que llegó al tribunal Domingo que era un compañero de ella de la universidad. También le dijo “y viene ese hombre gordo” refiriéndose a don [REDACTED] que es el secretario del 27° Juzgado Civil con el cual ella tiene una amistad de 12 años, pero [REDACTED] no puede decir que lleva hombres al tribunal.

Añade que [REDACTED] también le dijo “eres más tonta, porque confías en la gente y la gente habla de ti, que [REDACTED] (la secretaria) te descuera, que dijo que si no fuera por cuentas corrientes tú ya no estarías acá” “que [REDACTED] me contó que tú no puedes tener guagua y me dio un asquito”, que eso le dio mucha pena porque no es que ella no pueda tener guaguas, que ella tuvo dos hijos y los sepultó, que eso fue mucho para ella, que ella no respondió nada. Cree que como él estaba con alcohol se puso a decir esas barbaridades, que [REDACTED] se despidió de él con un beso y le dijo que olía a alcohol.

SEXTO: Que se **formularon cargos** en contra del investigado por los hechos indicados en el considerando cuarto del auto de formulación de cargos los que fueron calificados como conductas de acoso laboral y de acoso sexual, respectivamente, esto es:

<<1.- Que en fechas no determinadas entre los años 2023 y 2024, en su lugar de trabajo, el investigado don [REDACTED], oficial 4°, realizó diversas conductas constitutivas de acoso laboral en contra de su colega [REDACTED] Administrativo Abogado, ambos del 26° Juzgado Civil de [REDACTED], burlándose de ella en reiteradas ocasiones, lo que fue corroborado por compañeros de los involucrados, los que fueron testigos presenciales de las disculpas que posteriormente -en más de una ocasión-, el señor [REDACTED] le pedía a la señora [REDACTED], quien le decía que lo disculpara por todo el tiempo que él la había molestado, lo que había pensado de ella y lo que le había señalado. En una ocasión, desatendiendo las capacidades personales y profesionales de la denunciante, le dijo que tenía santos en la Corte; que era la preferida; que tenía un trato especial; que no confiaba en ella; que la molestaba riéndose de ella, y le puso el apodo de “la Orfebre”; y

2.- Que, el día 28 de noviembre de 2024 encontrándose la señora [REDACTED] con la señora [REDACTED], Coordinadora (I), también en dependencias del tribunal, alrededor de las 18.00 horas, llegó el investigado [REDACTED] [REDACTED], bajo los

efectos del alcohol, señalándoles que venía al baño y que se iba, señalándoles que le “habían cortado la inspiración”; que “[REDACTED] que es una pesada, no quiere nada conmigo, me acerco, le pido disculpas, le hablo bien y no quiere ser mi amiga”; “yo le he pedido disculpas varias veces y no quiere nada conmigo, nada

de nada; está más cerrada que cabra de 15", y al señalarle que no podía decir eso, se limitó a reírse en sus caras, diciéndoles que ellas eran las "mal pensadas". Dado que lo notaron bebido, a las afectadas les dio susto quedarse en el lugar, señalándole que se iban. Luego, le dijo a la afectada, que "la había visto con varios hombres en la micro", riéndose, faltándole el respeto a [REDACTED], diciéndole "usted es tonta, acaso no sabe que no sé que usted me pela". Posteriormente el investigado se dirige a [REDACTED] y le dice "la [REDACTED] es tontita, cuenta sus cosas y confía en quien no debiera, igual hablan de ella". Agregó que [REDACTED] le dijo: "[REDACTED] no podía tener guagua", y que eso le dio "asquito">>

SEPTIMO: Que en sus descargos, el denunciado negó totalmente la ocurrencia de los hechos, detallando la falta de verosimilitud, la ubicación de los puestos de trabajo, la ausencia de concordancia en el relato, entre otros.

OCTAVO: Que se recibió la causa a prueba, periodo durante el cual el denunciado se hizo valer de las siguientes declaraciones testimoniales, conforme al registro de audio que obra en autos, de lo que consta la transcripción resumida en las actas respectivas: a) [REDACTED], oficial segundo de este tribunal; b) [REDACTED] oficial cuarto de este tribunal; c) [REDACTED], abogado administrativo suplente de este juzgado; d) [REDACTED]; e) [REDACTED]; y f) [REDACTED]

NOVENO: Que la Fiscalía Judicial emitió su informe final proponiendo tanto la absolución del indagado respecto del hecho que dice relación con el acoso laboral; cuanto la aplicación de la medida disciplinaria de amonestación privada, en lo relativo al hecho supuestamente constitutivo de acoso sexual.

La propuesta de absolución relativa al cargo sobre acoso laboral se sostiene en la falta de acreditación de la conducta imputada al denunciado.

Lo anterior en razón tanto que a partir del contenido de la denuncia, de la prueba de la indagación; como de las declaraciones vertidas en el término probatorio, no es posible extraer ninguna conclusión fáctica que permita verificar que el indagado fue partícipe de una conducta constitutiva de acoso laboral.

Añadió la Fiscalía Judicial que la sola circunstancia que dos personas conversen y se rían, aun cuando acto seguido miren a un tercero; y, en seguida, que la actitud del investigado en orden a pedirle a la denunciante disculpas por

su actuar anterior, “es más compatible con un estilo de relacionarse, más que por haber incurrido en determinadas conductas de acoso laboral en contra de la afectada, la que como se indicó no describe ninguna en particular, salvo lo relativo a las risas y miradas y los testigos que declararon por la defensa se encuentran contestes en declarar que cuando él opina, pide disculpas”

La proposición de aplicación de medida disciplinaria respecto a la imputación por acoso sexual se asila en las siguientes circunstancias: a) el hecho que existe una denuncia de un hecho concreto atribuible al investigado, acontecido el día 28 de noviembre de 2024; b) la presencia de un testigo del hecho, en que el investigado se dirige a la afectada que ésta no quiere nada con él; “que esta más cerrada que cabra de 15”, “que la ha visto con varios hombres en la micro”, le señala a la testigo que él también se fijaba en ella “en como huele”, “que se cuándo tuvo o cuando le toca”, todo lo cual permite explicar el contexto de acoso sexual percibido por la afectada, desde un tiempo anterior, lo que permite explicar los acercamientos continuos para pedirle disculpas, sin otra explicación que acercarse a ella; c) los efectos que ha tenido en la afectada el actuar del investigado, de lo cual da cuenta el informe técnico de la psicóloga evacuado en la causa, estimando que la objeción que realiza respecto de la defensa, no lo desvirtúa porque se está considerando su valor probatorio respecto de la afectada, descartándose lo que dice relación con el investigado, por las alegaciones que la defensa señala en orden a no haber tenido conversaciones con él, y tampoco haberlo evaluado. Por otro lado, ello es concordante con la sensación de vulnerabilidad que manifestó la afectada el día que el investigado volvió al tribunal bebido, lo que la llevó a retirarse para no quedarse en el lugar mientras él permanencia ahí, lo que es ratificado por la testigo presencial.

Concluyó la señora Fiscal que del hecho descrito queda establecida la responsabilidad disciplinaria del investigado.

DECIMO: Que para la determinación de la sanción se consideró la hoja de vida funcionaria, la que no registra medidas disciplinarias; y la entidad de los hechos que se le atribuyen en esta causa. Asimismo, consideró los principios de proporcionalidad y progresión.

Propuso la aplicación de la sanción de amonestación privada.

II. EN CUANTO AL FONDO

DECIMO PRIMERO: Que el instrumento regulador de la materia que se conoce es aquel intitulado “POLÍTICA DE CLIMA LABORAL PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES DEL PAÍS - VERSION 3” que fuera aprobado por acuerdo adoptado por la Excma. Corte Suprema con

fecha 23 de septiembre de 2021, en los autos administrativos Rol N° AD-2036-2015 dispone -en lo pertinente- como uno de los denominados *compromisos institucionales* lo siguiente: *“A fin de erradicar el maltrato y acoso laboral y promover espacios libres de violencia, el Poder Judicial se compromete a: a) Respetar y difundir los derechos fundamentales, es decir, aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se*

encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución Política y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral”.

Al anterior debe añadirse el AUTO ACORDADO QUE ADECUA LA REGULACIÓN DEL PODER JUDICIAL EN MATERIA DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL contenido en el Acta N° 160-2024 del Máximo Tribunal.

Finalmente, lo relacionado se atiene al mandato que el inciso final del artículo 5° de la Constitución Política de la República impone a este órgano resolutor, en orden al deber de respetar los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, ya sean los garantizados por el Carta Fundamental como por los tratados internacionales ratificados por Chile y vigentes. Al efecto, con fecha 24 de octubre de 1996 nuestro país ratificó la “CONVENCIÓN INTERAMERICANA para PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER” “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA” cuyo instrumento se tiene a la vista como una de las fuentes formales para resolver el conflicto.

DECIMO SEGUNDO: Que conforme lo dispone el artículo 1° del instrumento referido en el primer párrafo del considerando que antecede, se entiende por *maltrato laboral* “una manifestación de violencia en el contexto del trabajo, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes le asignan al Poder Judicial. Se entiende por maltrato laboral, cualquier conducta abusiva ya sea por una acción u omisión, en contra de cualquier persona, realizado por cualquier medio y ejercido por una jefatura, un par, subordinado(a) o un conjunto de compañeros(as) de trabajo, que tenga como fin atentar contra la dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, provocando menoscabo y/o humillación, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Dichas acciones u omisiones podrán tener lugar dentro o fuera del contexto laboral”. Por su parte, la misma preceptiva declara que el acoso laboral es “un acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por la jefatura o por uno(a) o más funcionarios(as), en contra de otra u otras personas, por cualquier medio, que tenga como fin para el o los afectados, menoscabo y/o humillación, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Dichas acciones u omisiones podrán tener lugar dentro o fuera del contexto laboral”

Que el artículo 1° de normativa consignada en el segundo párrafo del motivo que antecede refiere que *“El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contrario 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 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 o 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.
- F) Exhibición de pornografía.
- G) Requerir información sobre actividades de índole sexual.

Se considerarán comprendidas, asimismo, las acciones de hostigamiento laboral originadas o derivadas de conductas de acoso sexual”

i. En lo relativo a la imputación sobre acoso laboral

DECIMO TERCERO: Que, en lo que interesa, al indagado se le formuló el siguiente cargo:

<<1.- Que en fechas no determinadas entre los años 2023 y 2024, en su lugar de trabajo, el investigado don [REDACTED], oficial 4°, realizó diversas conductas constitutivas de acoso laboral en contra de su colega [REDACTED], Administrativo Abogado, ambos del 26° Juzgado Civil de [REDACTED], burlándose de ella en reiteradas ocasiones, lo que fue corroborado por compañeros de los involucrados, los que fueron testigos presenciales de las disculpas que posteriormente -en más de una ocasión-, el señor [REDACTED] le pedía a la señora [REDACTED], quien le decía que lo disculpara por todo el tiempo que él la había molestado, lo que había pensado de ella y lo que le había señalado. En una ocasión, desatendiendo las capacidades personales y profesionales de la denunciante, le dijo que tenía santos en la Corte; que era la preferida; que tenía un trato especial; que no confiaba en ella; que la molestaba riéndose de ella, y le puso el apodo de “la Orfebre”>>

La Fiscalía concluyó que esos hechos constituyen conductas de acoso laboral, por parte del investigado en contra de la denunciante, las que se encuentra prohibidas por el artículo 2° del Código del Trabajo modificado por la Ley N° 21.643, lo que es concordante con el concepto que contiene el instrumento

AD-2036-2015, constituyendo tales inconductas una infracción grave a la función judicial, conforme lo dispone el artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales.

DECIMO CUARTO: Que, como se ha dicho, la Fiscalía Judicial propuso la absolución del indagado, en razón de no haberse acreditado la efectividad del hecho investigado, desvirtuándose los cargos a partir de las probanzas aportadas por el denunciado.

Este órgano resolutor disiente de la propuesta fiscal, a partir de las motivaciones que a continuación se dirán.

DECIMO QUINTO: Que el literal a) del artículo 2° de la "POLÍTICA DE CLIMA LABORAL PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES DEL PAÍS - VERSION 3" en lo referido al ***trato inadecuado*** como una de las acciones que pueden constituir maltrato o acoso laboral, establece -a modo ejemplar- el hecho de *"difamar a la persona, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad"* e *"ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc."*

DECIMO SEXTO: Que el auto de formulación de cargos señaló que el denunciado cometió actos de acoso o maltrato laboral *burlándose de ella en reiteradas ocasiones, lo que fue corroborado por compañeros de los involucrados, los que fueron testigos presenciales de las disculpas que posteriormente -en más de una ocasión-, el señor [REDACTED] le pedía a la señora [REDACTED], quien le decía que lo disculpara por todo el tiempo que él la había molestado, lo que había pensado de ella y lo que le había señalado. En una ocasión, desatendiendo las capacidades personales y profesionales de la denunciante, le dijo que tenía santos en la Corte; que era la preferida; que tenía un trato especial.*

DECIMO SEPTIMO: Que en estos autos sí se encuentra probado el hecho de haber desacreditado las capacidades personales y profesionales de la denunciante mediante ciertos dichos.

En efecto, en lo relativo a este hecho, los testigos de la defensa coincidieron en que jamás vieron conductas de acoso por parte del señor [REDACTED]; sin embargo, las declaraciones de doña [REDACTED] y [REDACTED] no tienen el mérito suficiente para tomarse en consideración,

desde el momento que uno de los elementos fundantes de aquéllas es el hecho que no se situaban de manera cercana al denunciante, por ser la sala grande, encontrándose lejos.

Tampoco puede considerarse lo expuesto por la señora [REDACTED], desde el momento que constituye una máxima de la experiencia del quehacer del tribunal,

el hecho que sus funciones las ejercía en una oficina separada de la sala de proveedores, de modo que en caso alguno podía mantenerse al corriente de lo que ocurría. Asimismo, el supuesto que jamás recibió una denuncia y de haberlo hecho seguiría los conductos regulares, tampoco reviste de fuerza suficiente para desestimar los hechos denunciados pues, otra máxima de la experiencia la constituye el hecho que los funcionarios no denuncien los actos de acoso o maltrato laboral, entre otros, por temor a la exposición, a represalias, a ser excluidos del círculo de compañeros de trabajo con quienes comparte, o también para evitar entorpecer el clima laboral de la unidad de trabajo.

En suma, el hecho de ausencia de denuncia no significa que los hechos no hayan ocurrido, tomando especialmente en consideración la naturaleza de los mismos y la afectación que pueden generar en una persona.

Los demás testigos no abonan la posición del denunciado al tratarse de declaraciones ajena a la ocurrencia de los hechos, las que si bien tienen el mérito para considerar que el denunciado es una persona respetuosa con los demás e intachable, lo cierto es que aquí se revisa una situación específica que no presenciaron, por enmarcarse dentro de la esfera laboral, la que solo pudo haberse tenido noticia por parte de los demás funcionarios judiciales compañeros de labores de las partes de la indagación.

DECIMO OCTAVO: Que la declaración del señor [REDACTED] cobra relevancia en orden a que el denunciado refería que la denunciante tenía contactos o influencia en el tribunal. Esto en el contexto que sus ideas de mejora eran tomadas en consideración por la jefatura, modificándose la carga de trabajo, la distribución de la misma, o en general provocando variaciones en las funciones de los empleados de secretaría -en este caso- proveedores.

En este mismo sentido depuso la testigo señora [REDACTED], quien ratificó los dichos de la denunciante respecto de las expresiones sobre molestias manifestadas abiertamente ante los cambios de instrucciones y ante propuestas de trabajo que supongan modificaciones de carga laboral.

No se encuentra en discusión que la denunciante efectivamente realizaba propuestas para el mejoramiento del desempeño del tribunal. El señor [REDACTED] se refirió a la denunciante como que ella era la que siempre

entregaba ideas.

Todo lo anterior no se desvirtúa con la declaración del señor [REDACTED] la que se aprecia como genérica.

Con todo, se tiene por acreditado que el denunciado efectuaba dichos que pueden subsumirse en la hipótesis de “ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.”, pues le atribuía a la denunciante tener

mayor consideración por participar de funcionarios de primera categoría al tener ciertas preferencias, esto ante proposiciones o ideas, como se formuló en la parte final de la resolución de cargos.

DECIMO NOVENO: Que en lo relativo a la época de los hechos, la señora Fiscal Judicial refirió que existía una contradicción respecto de la data de los mismos pues, primero, se indicó que fue dentro del año que se denuncia; y, luego, dentro de dos años.

Al efecto, es necesario consignar que las normas que regulan la materia exigen que la denuncia contenga una relación circunstanciada de los hechos, lo que se advierte hubo en estos autos, especialmente tomando en consideración que, por la naturaleza de los hechos, ante una situación de acoso o maltrato laboral que se sitúa en más de una ocasión en el tiempo, difícilmente resulta posible indicar con precisión la época de su ocurrencia, esto es, si hace uno o dos años, de modo que la denuncia, en lo que aquí interesa, esto es, el supuesto de “trato inadecuado” tiene la virtud de ser verosímil y sirve para situar los hechos en el tiempo.

De otro lado, como antecedente relativo a las consecuencias psicológicas, únicamente se tiene en consideración el informe técnico emitido por la señora [REDACTED] de la Sección de Desarrollo Organizacional del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, por tratarse de un antecedente objetivo emanado del órgano competente en estas materias dentro de esta organización laboral.

VIGESIMO: Que, con todo, encontrándose asentada la efectividad de haber desatendiendo las capacidades personales y profesionales de la denunciante, lo que constituye un acto de acoso o maltrato laboral, en su hipótesis de trato inadecuado, lo que infringe las reglas contenidas en la “POLÍTICA DE CLIMA LABORAL PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES DEL PAÍS - VERSION 3”, es que se dispondrá medida disciplinaria, según se dirá en lo resolutivo.

ii. En lo atinente a la imputación sobre acoso sexual

VIGÉSIMO PRIMERO: Que respecto del segundo hecho objeto de la indagatoria, el auto de formulación de cargos expresó:

<<2.- Que, el día 28 de noviembre de 2024 encontrándose la señora [REDACTED] con la señora [REDACTED], Coordinadora (I), también en dependencias del tribunal, alrededor de las 18.00 horas, llegó el investigado [REDACTED], bajo los efectos del alcohol, señalándoles que venía al baño y que se iba, señalándoles que le “habían cortado la inspiración”; que “[REDACTED] que es una pesada, no quiere nada conmigo, me acerco, le pido disculpas, le hablo bien y no

quiere ser mi amiga”; “yo le he pedido disculpas varias veces y no quiere nada conmigo, nada de nada; está más cerrada que cabra de 15”, y al señalarle que no podía decir eso, se limitó a reírse en sus caras, diciéndoles que ellas eran las “mal pensadas”. Dado que lo notaron bebido, a las afectadas les dio susto quedarse en el lugar, señalándole que se iban. Luego, le dijo a la afectada, que “la había visto con varios hombres en la micro”, riéndose, faltándole el respeto [REDACTED], diciéndole “usted es tonta, acaso no sabe que no sé que usted me pela”. Posteriormente el investigado se dirige a [REDACTED] y le dice “la [REDACTED] es tontita, cuenta sus cosas y confía en quien no debiera, igual hablan de ella”. Agregó que Loreto le dijo: “[REDACTED] no podía tener guagua”, y que eso le dio “asquito”>>

“Que, en cuanto al hecho N° 2 anteriormente establecidos en el considerando cuarto, constituye incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que declara contrario con la dignidad de la persona, el acoso sexual, entendiéndose por tal, el que una persona realice 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; y con el artículo 1° del Auto Acordado que contiene el Acta N°103- 2018, define en término similares, agregando que 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, en relación con los artículos 389 F y 532 del Código Orgánico de Tribunales que faculta al órgano resolutor imponer sanción por faltas graves o menos graves al servicio”

VIGESIMO SEGUNDO: Que la Fiscalía Judicial propuso a este órgano resolutor la aplicación de medida disciplinaria por cuanto existe una denuncia de un hecho concreto atribuible al investigado, acontecido el día 28 de noviembre de 2024, en que se encontraba presente además una testigo [REDACTED], en que el investigado se dirige a la afectada que ésta no quiere nada con él; “que esta más cerrada que cabra de 15”, “que la ha visto con varios hombres en la micro”, le señala a la testigo que él también se fijaba en ella “en como huele”, “que sé cuándo tuvo o cuando le toca” todo lo cual permite explicar el contexto de acoso sexual percibido por la afectada, desde un tiempo anterior, lo que permite explicar los acercamientos continuos para pedirle disculpas, sin otra explicación que acercarse a ella.

VIGESIMO TERCERO: Que este órgano resolutor comparte las conclusiones a las que arribó la Fiscalía Judicial, a partir de los medios de prueba que obran en autos, como asimismo la propuesta de medida disciplinaria por

haberse cometido un acto de acoso sexual.

VIGESIMO CUARTO: Que, en efecto, fue mediante dichos del denunciado que se afectó la esfera sexual de la denunciante, generando en la denunciante un ambiente de trabajo abusivo u ofensivo.

Finalmente, resultan inverosímiles las explicaciones entregadas por el indagado, respecto del contenido de las expresiones proferidas (qué se debe entender por “más cerrada que cabra de quince”; a qué se refirió cuando dijo “es tontita”; o sobre “que sé cuándo tuvo o cuando le toca”, etc); como asimismo, la circunstancia de haberse manifestado en un ambiente coloquial o tratarse de expresiones desafortunadas. Lo dicho no exime de abstenerse de traspasar límites en la esfera personal que se revisa.

III. DETERMINACION DE LA SANCION

VIGESIMO QUINTO: Que para efectos de determinar la medida disciplinaria que se impondrá, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 537 del Código Orgánico de Tribunales, resulta necesario tener presente: a) Que no se advierte la concurrencia de circunstancias que permitan aminorar la sanción; b) Que la hoja de vida funcionaria del denunciado no registra medidas disciplinarias; y c) Que resulta proporcional la aplicación de una medida disciplinaria única como consecuencia de la verificación de ambas conductas reprochables, por resultar más favorable al denunciado.

VIGESIMO SEXTO: Que, a modo de colofón, cabe tener presente que nuestro país se ha dotado de una legislación nueva de forma reciente que aborda la problemática que se conoce en estos antecedentes y establece medidas severas de protección desde el inicio, sea por vía de separación de espacios o suspensión de funciones y, por lo tanto, para dos casos acreditados como el del presente sumario, la aplicación de una sanción única inferior a la de censura por escrito no sería proporcional, considerando tanto los antecedentes concretos y al daño que se produjo en la funcionaria; como también, a los principios y garantías reconocidos en la denominada “Ley Karin” y en la “Política de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país - versión 3” y en el Auto acordado que adecúa la regulación del Poder Judicial en materia de procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual contenido en el Acta N° 160-2024 de la Excma. Corte Suprema.

En consecuencia, considerando lo relacionado, se impondrá la sanción

única del numeral 2° del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales.

VIGESIMO SEPTIMO: Que, finalmente, y conforme lo establece el inciso primero del artículo 16° y artículo 19° de la “POLÍTICA DE CLIMA LABORAL PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LOS TRIBUNALES DEL PAÍS -

VERSION 3" se dispondrán las medidas pertinentes, según se dirá en lo resolutivo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el Acta N° 108- 2020 de la Excma. Corte Suprema que contiene el "Auto acordado sobre procedimiento para investigar la responsabilidad disciplinaria de los integrantes del Poder Judicial"; "Política de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país - versión 3" que fuera aprobada por acuerdo adoptado por la Excma. Corte Suprema con fecha 23 de septiembre de 2021, en los autos administrativos Rol N° AD-2036-2015; Acta N° 160-2024 de la Excma. Corte Suprema que contiene el "Auto acordado que adecúa la regulación del Poder Judicial en materia de procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual"; y artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales, disintiendo parcialmente de la propuesta Fiscal y compartiéndolo en lo pertinente:

- I. Se impone a don [REDACTED], Oficial Cuarto a contrata de este tribunal la **medida disciplinaria única de censura por escrito**.
- II. Oficiése al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial a fin que:
 - a) Ejecute las gestiones necesarias para que la denunciante reciba terapia reparatoria con ocasión de los hechos que motivaron la presente investigación; y
 - b) Ejecute el "Mentoring" o proceso de encuadre con el denunciado, así como un posterior proceso de sesiones de coaching, conforme se propuso en el informe técnico de rigor.
- III. Póngase en conocimiento de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 25 del Acta N° 103-2018.
- IV. Para todos los efectos, dejase sin vigor la medida cautelar de prestación de funciones del señor [REDACTED] mediante régimen de teletrabajo.

Notifíquese.

Ejecutoriada que sea la presente resolución, regístrese.

Archívese, en su oportunidad.

ROL N° [REDACTED]-2024 ([REDACTED]-2024)
26º J. de lo civil de [REDACTED]
Siete de abril de dos mil veinticinco
18:16 UTC-4

