

Corporación Administrativa.

2. Que en la denuncia se expresan los siguientes hechos:

“Comencé a trabajar como Administrativo (S) de [REDACTED] en el mes de junio del 2023, quien estaba a cargo de la Unidad en ese entonces era [REDACTED] y nuestro jefe Don [REDACTED]. A medida que paso el tiempo en el que yo seguía cumpliendo labores en la CAPJ [REDACTED], [REDACTED] comenzó a hacerme insinuaciones sexuales como las que detallo a continuación; que cediera para tener relaciones sexuales con él - preguntas de cómo me gustaba tener sexo - insinuarme a que si yo cedía a tener relaciones sexuales con él, me ayudaría a quedar bien con el jefe (Don [REDACTED]) para que siguiera en el Cargo mientras continuaba la suplencia - a enviarme Gif por WhatsApp con contenido sexual – a decirme que tenía su pene erecto y así como estas, muchas cosas más. No siendo suficiente lo anterior, además mantuvo comportamientos pervertidos y degenerados tales como; tocar su pene constantemente dentro de la oficina - habían ocasiones en las que me llamaba por mi nombre cuando yo estaba trabajando para que yo lo mirara y asomaba su pene por el cierre de su pantalón - iba a mi escritorio y se tomaba el pene para marcarlo a través del pantalón (exhibía la silueta del pene) y se paraba frente a mí a través del acrílico para que yo lo mirara (hacía que me llamaba para algo del trabajo para que yo mirara lo que él estaba haciendo) - en más de una ocasión cuando bajábamos al piso 2 a reunión con Don [REDACTED] me pego una palmada en el trasero con la intención claramente de tocarme - me envió 2 fotografías de su pene al WhatsApp con un formato que permite abrirla solo una vez y no permite sacar fotos de pantallas y se borran automáticamente. Cuando noto que yo no cedería a sus insinuaciones comenzó a tratarme de "Weona", "Perquin", "Vieja", "Guatona" a decirme "Teni la media guata", "Tonta", "Mierda" etc. ofendiéndome y burlándose constantemente de mí, de mi cuerpo y de que yo estaba en calidad de suplente, por lo tanto, solo tenía que acatar sin dar mi opinión alguna sobre temas laborales y haciéndome sentir que yo no tenía valor alguno. Debo señalar además de que [REDACTED] lleva varios años en la CAPJ, por lo que contaba con el apoyo de mi Jefatura, don [REDACTED] [REDACTED] y siempre se jactaba de la cercanía que tenía con él y de que siempre conseguía lo que quería y así era, [REDACTED] siempre conseguía todo con la Jefatura, siempre se le escuchaba y se le daba credibilidad a lo que él decía de mí, sin aclarar con esta parte las situaciones que me involucraban, contaba con el apoyo de don [REDACTED] para ir con información acerca de mi persona que faltaba a la verdad, era una situación que lamentablemente se daba y a pesar del puesto laboral de la Jefatura, en el cual debiese prevalecer la imparcialidad y objetividad para tomar decisiones, lograr acuerdos y favorecer siempre la sana convivencia entre los funcionarios de la CAPJ. Este vaivén de información falsa y errónea provocaba un ambiente en el cual se me ignoraba por periodos de tiempos por parte de don [REDACTED] [REDACTED], el cual tenía conductas como no hablarme, no comunicarme información o trabajos que el necesitaba que yo realizaré, solo citar a [REDACTED] a reuniones de trabajo etc. todo lo que quería mi Jefatura decirme y comunicarme lo hacía a través de [REDACTED] en los periodos de “ Ley del hielo” dado lo anterior, para mí era super complejo decirle a mi Jefatura lo que estaba ocurriendo con [REDACTED]. En muchas ocasiones me retaron a mí por errores de [REDACTED], por órdenes de [REDACTED], lo cual provocaba conflicto con don [REDACTED], soporte muchas injusticias, muchos malos tratos, muchas calumnias, la última calumnia y es la razón por la cual no me volvieron a llamar de CAPJ [REDACTED] fue en porque [REDACTED] me culpo de haber enviado una carta a la CAPJ en donde se exponía el problema que [REDACTED] habría tenido con la Justicia, según lo dicho por [REDACTED], esta carta yo la envié a la Zonal con el objetivo de quitarle su puesto laboral pero que gracias a la ayuda de Don [REDACTED] - Sra. [REDACTED] y Don [REDACTED] (todos estos funcionarios de la CAPJ [REDACTED]), los cuales habrían descubierto, hecho el seguimiento, comparado la letra y además aseveran que tienen la certeza absoluta de que yo había sido la persona que habría enviado esta carta, lo cual falta a la verdad y me perjudica en demasía y además [REDACTED] me señala que es por esta razón, por lo cual no me llamarán nunca más de CAPJ e hizo mención de que la Sra. [REDACTED] [REDACTED] de la Zonal, no me quiere volver a ver por haber enviado esta carta. Además del acoso que sufrí por parte de [REDACTED], soporte que este expulsara gases tanto como por la boca, así como también por el trasero, que se sacara los mocos de la nariz, la cerilla de las orejas, zarro de los dientes constantemente en la oficina, a veces tenía que salir rápidamente de la oficina, lo anterior porque [REDACTED] simplemente

no quería pararse a tirarse los gases al baño. A esta parte, se le cuestionaban siempre la solicitud de permisos administrativos, permisos de solicitudes para acudir a reuniones del colegio de mis hijas, Licencias Médicas y los Feriados Administrativos, tanto así, que no se me permitió tomarme dos semanas de vacaciones, solo me aprobaron una porque yo había estado con Licencia Médica y esto para ellos (██████████ y Don ██████████) era goce de vacaciones, sin siquiera interesarse en mi salud, en que yo aun estando con Licencia Médica me conectaba a reunión o realizaba labores, sin siquiera importarles que en esa última Licencia Médica estuve con Neumonía y esa fue la razón por la cual el Dr. Decidió darme reposo laboral. Incluso me cuestionaron y se metieron en mi vida privada, en este punto quiero hacer alusión a que yo fuera del trabajo de suplencia que hacía en la CAPJ ██████████, realizaba asesorías en ██████████, en el cual trabajaba solo en ocasiones cuando ellos así lo requerían en turnos nocturnos que habitualmente eran los días viernes o antes de un festivo lo cual nunca provoco que yo dejara de cumplir labores en la CAPJ, no asistiera al trabajo o bajara el rendimiento en la CAPJ, esto fue nada más que un cahuín que ██████████ le llevo a don ██████████, no sé con qué propósito, quizás con el propósito de que él se quedara con todos los cometidos funcionales y con esto ganar más dinero y porque hago mención a esto, es porque gracias a este cahuín o intromisión en mi vida privada, a mí no se me dejaba salir a realizar cometidos de mucha distancia y eso ¿por qué? Porque me podría quedar dormida al volante, siendo que como hago mención, los trabajos en ██████████ los realizaba en días que habitualmente al otro día era descanso y no era un trabajo que yo realizara todos los días o todos los meses, por el contrario, eran excepcionales. El día de hoy decido exponer esto, desahogarme, liberarme y quizás visibilizar todo este acoso para que situaciones así no vuelvan a ocurrir con ninguna otra (o) funcionaria (o), si no hable antes fue por vergüenza, por temor a que no me creyeran, por tomar esta "gran oportunidad laboral", por creer que podía generar conflictos, por necesidad, por sentirme inferior, porque sería una buena experiencia en mi curriculum, por miedo a perder el empleo. Pero, me falle, me falle a mí misma, me falte a mí misma, no tuve el coraje de afrontarlo y no debí haber permitido que esto me atrapara y no me permitiera razonar de una buena manera, me falle como profesional al permitir que me pisotearan así, me falle al permitir que me amedrentaran y vulneraran de esta manera, me falle como mujer y como ejemplo a mis hijas cuando les doy el discurso de que no deben permitir que se les vulnere. todo esto me ha afectado en mi diario vivir, me siento triste, me siento con vergüenza, me siento denigrada y no me gustaría que alguien más pase por todo esto. Por otra parte, yo sé que lo probable es que yo no vuelva a trabajar nunca más en la CAPJ a raíz de esto, de esta denuncia y debido a las personas que señala o involucran. Po ultimo quiero decir y señalar que es lamentable que las Jefaturas sigan traspasando información a ██████████, el cual al saber que yo presentaría una denuncia y enterarse de la existencia de imágenes de WhatsApp que acreditan el acoso que el me realizo, tuvo el desafortunio de llamarme el día 19.07.24 insistentemente 11 veces, me envió audio y mensajes a través de WhatsApp, me llamó "██████████ con stickers de risa" que me imagino es el nombre de la persona que envió la carta antes señalada en esta presentación, en la cual me inculpan, además hace mención a las fotografías que el me habría "mostrado hace más de un año" que en realidad se equivoca al señalar esto porque lo que él hizo fue enviármelas por WhatsApp y señala que el abría estando hablando con ██████████ para que me llamen y volver a la CAPJ pero con la intención de hacerme sentir que existe una posibilidad de que yo vuelva a funciones pero como yo estoy haciendo esta denuncia "se va toda esperanza". Me parece una actitud muy grave la de la Jefatura de la CAPJ de que, a pesar de conocer el tenor de esta denuncia, conocer las pruebas y la veracidad de estas, siga insistiendo en traspasarle información a ██████████, lo cual da cuenta de una falta de empatía, falta de profesionalismo y neutralidad. de todo lo señalado en esta denuncia adjunto imágenes de WhatsApp donde se burla – realiza insinuaciones y me acosa, audios, imágenes de mi teléfono, imágenes donde se burla de otros funcionarios, además de ofenderlos."

3. Que el 27 de agosto de 2024 la instructora dictó la primera resolución de la investigación, designando como ministro de fe a doña ██████████, abogada consejera del Departamento Jurídico, quien aceptó el cargo.

4. Que, mediante resolución de 3 de diciembre de 2024, la instructora decretó el cierre de la investigación.

A partir de los antecedentes recabados en la investigación, los que fueron evaluados conforme a las reglas de la sana crítica, tuvo por acreditados los siguientes hechos:

4.1. Doña [REDACTED], denunciante, prestó servicios a partir del 13 de junio de 2023 hasta el 29 de junio de 2024, como Administrativo de [REDACTED], contrata suplente, de la Administración Zonal de [REDACTED] de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, según antecedentes dispuestos en la Hoja de Vida Funcionaria.

4.2. Don [REDACTED], denunciado, prestó servicios en la Administración Zonal de [REDACTED] desde el 10 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2024, como Administrativo de [REDACTED], según antecedentes dispuestos en la Hoja de Vida Funcionaria.

4.3. La denunciante y el denunciado trabajaban físicamente y compartían el horario de la jornada laboral en la misma oficina -de pequeña dimensión, con dos escritorios y paredes vidriadas-, ubicada en el piso 2 del [REDACTED], edificio que alberga las dependencias de la Administración Zonal de [REDACTED], lo anterior según declaración juramentada de la denunciante y del denunciado.

4.4. Los hechos narrados en la denuncia no fueron directamente controvertidos por el investigado. Reconoció que realizó las conductas descritas y que él envió los WhatsApp y los audios que se adjuntaron. El denunciado declaró al efecto que los juegos sexuales que hubo fueron porque tenían una relación cercana, que entre ellos había una muy buena relación pero que tenían roces en el área laboral. Precisó que nunca la invitó a salir ni a tener relaciones sexuales, porque nunca tuvieron nada fuera de la oficina.

4.5. El denunciado tomó conocimiento de la denuncia con anterioridad a su formalización, previa conversación con la [REDACTED] zonal de [REDACTED], ello según lo declarado por el denunciante y las concordancias con las declaraciones de otros testigos.

4.6. Se ha evidenciado que la administradora zonal, el Subadministrador, el jefe de la [REDACTED] y la Encargada de Bienestar, tuvieron conocimiento de los hechos objeto de la denuncia con anterioridad a la presentación formal de la misma por parte de la denunciante, lo anterior atendida las concordancias de las distintas declaraciones rendidas en la investigación.

4.7. La forma en que la [REDACTED] zonal de [REDACTED] tomó conocimiento de la causa penal iniciada contra el denunciando, por robo de mercaderías en un supermercado, fue por comunicaciones sostenidas con el Presidente de la Corte de Apelaciones de [REDACTED], según consta en correo electrónico de don [REDACTED], de 31 de mayo de 2024, dirigido a la [REDACTED] zonal de [REDACTED].

4.8. La denunciante se encuentra incorporada en listado nacional de personal transitorio habilitado desde enero 2024, al grupo 7 con vigencia hasta 2 enero 2025. Posteriormente, en el proceso del mes de abril de 2024, amplió su postulación a los grupos 7, 14 y 17, quedando habilitada hasta el mes de julio de 2025.

4.9. El desempeño laboral de la denunciante durante el ejercicio de sus funciones en la referida

Administración Zonal ha sido calificado como bueno, según las declaraciones prestadas por doña [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. Lo anterior, también se concluyó de las demás declaraciones que forman parte de los antecedentes de la investigación instruida.

4.10. De las declaraciones de los testigos esta Fiscal ha podido concluir que con ocasión de la denuncia presentada por doña [REDACTED] se generó un menoscabo, real y cierto,

en su expectativa de ser nuevamente llamada por la Administración Zonal para la provisión de un cargo suplente y/o en otra calidad, pues, conforme a lo declarado por la administradora zonal atendido que: “No tenía confianza, no tenía confianza con su jefe directo, esbozó críticas sobre la forma de trabajo, como la voy a hacer volver, yo no podía permitir algo así, fue por eso, soy bien sincera, si ella me dice a mí lo que estaba pasando mientras estaba trabajando se habrían tomado las medidas pertinentes, lamentablemente no lo hizo”, lo anterior, según lo declarado por la [REDACTED] zonal, el subadministrador y el jefe de la Sección de Recursos Humanos, todos funcionarios activos de la Administración Zonal de [REDACTED].

4.11. Se evidenció la existencia de comportamientos y actitudes inadecuadas realizadas por el denunciado, en las dependencias de la Zonal, respecto a funcionarios distintos a la denunciante, en consideración a las declaraciones efectuadas en la investigación.

4.12. Los declarantes evidenciaron cambios en la denunciante, tanto en su persona como en su aspecto físico y comportamiento -se le veía más callada, más triste, cambio su forma de vestirse, andaba más tapada-, lo que sería consecuencia directa de los actos de acoso laboral y sexual detallados en la denuncia, de los cuales fue objeto entre junio 2023 y a lo menos el 19 de julio de 2024.

4.13. Don [REDACTED], en su condición de jefe de la XXXXXX XXXXXXXXXXXX de la Administración Zonal de [REDACTED], haría la “ley del hielo” a personas que no son de su agrado, ello atendido que se encuentran consonante las afirmaciones efectuadas por la denunciante y más de una declarante como testigo en la investigación.

4.14. En la Administración Zonal de [REDACTED], sin perjuicio de que existe un trato respetuoso entre los funcionarios y las funcionarias, entre ellos existe la percepción de que ciertas autoridades zonales efectuarían redes de protección sobre algunos funcionarios y funcionarias CAPJ, en especial sobre el denunciado. Los funcionarios sobreprotectores, según las declaraciones efectuadas en la investigación, serían: doña [REDACTED], en su calidad de [REDACTED] zonal de [REDACTED], don [REDACTED], jefe de la [REDACTED] de la Administración Zonal y doña [REDACTED] Administrativo de Personal de la [REDACTED] de la Administración Zonal de [REDACTED].

5. Que, también, la instructora pudo constatar que la denunciante manifiesta evidentes signos de daño en su integridad psicológica, lo que fue considerado para perfilar la gravedad de los hechos constatados.

6. Que, a partir de los hechos acreditados, la instructora formuló los siguientes cargos al investigado:

6.1. Por haber incurrido en conductas constitutivas de acoso laboral y sexual contra la Sra. [REDACTED], ex funcionaria de la Administración Zonal de [REDACTED] de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, entre junio del año 2023 y al menos el 19 de julio del año 2024, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa, en virtud de las siguientes conductas: reiterados gestos y piropos lascivos de manera presencial y a través de envío de mensajes, gif y audio mediante la red social WhatsApp; realizar acercamientos o contactos físicos innecesarios a pesar de que la denunciante demostrara una conducta distante hacia él; denostaciones y hostigamientos

reiterados a la persona de la denunciante y al desarrollo de sus labores profesionales resultando un menoscabo, maltrato y humillación perjudicándole en su situación laboral y en sus oportunidades en el empleo; y en definitiva, generar con estas conductas de carácter laboral y sexual, un ambiente hostil de trabajo, haciéndola sentir acosada e insegura y afectando de esta forma su integridad física, psíquica e interfiriendo en su capacidad de para realizar sus labores diarias, a través de la creación de un ambiente de trabajo intimidante y ofensivo.

6.2. Por haber infringido el Principio de Probidad Administrativa, al realizar conductas de acoso laboral y sexual descritas en el punto anterior, entre junio del año 2023 y al menos el 19 de julio del año 2024, en su lugar de trabajo y en horario laboral, hacia la funcionaria externa Sra. [REDACTED] que se desempeñaba en su misma Oficina Zonal, generando un ambiente hostil no solo para la denunciante, sino que también para las funcionarias que tenían conocimiento de esta situación, poniendo por encima su interés particular por sobre los intereses de la institución y quienes en ella se desempeñan y pasando a llevar los Principios rectores del actuar de los funcionarios, consagrados en la Política de Clima Laboral, tales como Principio de Respeto y Principio de No Acoso.

7. Que el investigado no presentó descargos.

8. Que el 3 de marzo de 2025 la instructora emitió su informe final, en el que realizó las siguientes consideraciones relevantes, en el que confirmó los cargos formulados y propuso aplicar al investigado la sanción de suspensión de sus funciones por un mes, con goce del cincuenta por ciento de las remuneraciones, establecida en el artículo 134 del Reglamento del Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en relación con el artículo 130 del mismo Reglamento.

9. Que el informe final fue notificado al investigado vía correo electrónico de 11 de marzo de 2025, de acuerdo con lo establecido en los artículos 16 y 24 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias de esta Corporación Administrativa.

Por su parte, el informe final fue notificado a este órgano resolutor vía correo electrónico de 25 de marzo de 2025.

10. Que el investigado no hizo uso del derecho contemplado en el artículo 27 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

11. Que el Reglamento del Personal de esta Corporación indica en el artículo 118 de su Título Séptimo, sobre acoso laboral y sexual, letras a) a la e), que *"El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo. Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo:*

a) Gestos y piropos lascivos.

b) Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales.

c) Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.

d) Acercamientos o contactos físicos innecesarios.

e) Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos."

A su turno, el artículo 54, letras h) e i), dispone: *"Además de las obligaciones generales*



CORPORACIÓN
ADMINISTRATIVA
PODER JUDICIAL

establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, en lo que resulte pertinente, el personal de la Corporación deberá cumplir los siguientes deberes:

h) Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.

i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo."

El artículo 110, en su letra j), indica que está prohibido para los empleados de la Corporación *"Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás empleados. Se considera como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo"*.

El artículo 121 del reglamento citado dispone que: *"El principio de la probidad administrativa consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular"*.

Por último, el artículo 2 del Anexo 2 de la Política de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país, conforme a las modificaciones introducidas por el Acta 160 o Auto Acordado que adecúa la regulación del Poder Judicial en materia de procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual, establece que *"Se entenderá por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura o por uno(a) o más funcionarios(as), en contra de otro u otras personas, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo"*.

12. Que, de acuerdo con los hechos asentados por el instructor, quien ponderó debidamente los elementos probatorios recabados, y teniendo en consideración la normativa interna pertinente previamente referida, esta Directora Suplente concuerda con las conclusiones establecidas por la instructora, en cuanto a que las conductas del funcionario don [REDACTED], de acuerdo con los hechos acreditados en la investigación y reseñados en los números 2 y 4.4 de la parte considerativa de esta resolución -a saber, reiterados gestos y piropos lascivos de manera presencial y a través de envío de mensajes, imágenes y audios mediante la red social WhatsApp; realizar acercamientos o contactos físicos innecesarios a pesar de que la denunciante demostrara una conducta distante hacia él; denostaciones y hostigamientos reiterados a la persona de la denunciante y al desarrollo de sus labores profesionales-, configuran actos de acoso sexual perpetuados en contra de la denunciante doña [REDACTED], ex administrativo (S) de [REDACTED] de la Administración Zonal [REDACTED], entre junio de 2023 y julio de 2024, e infringen el principio de probidad administrativa, al generar un ambiente hostil no solo para la denunciante, sino que también para las funcionarias que tenían conocimiento de esta situación, poniendo por encima su interés particular por sobre los intereses de la institución y quienes en ella se desempeñan y pasando a llevar los principios rectores del actuar de los funcionarios, consagrados en la Política de Clima Laboral, tales como Principio de Respeto y Principio de No Acoso.

Por lo tanto, se estima que el investigado infringió lo dispuesto en los artículos 54, letras h) e i), 110, letra j), 118, letras a), b), c), e), f) y g), 121 del Reglamento del Personal de esta Corporación Administrativa, así como la Política de Clima Laboral del Poder Judicial.

13. Que, asentado lo anterior, cabe expresar que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127 del Reglamento del Personal de esta Corporación, son faltas graves las que infrinjan de

manera relevante el principio de probidad administrativa, según lo establecido en el artículo 122, y las infracciones a las letras h, i, j, k y l del artículo 110.

En el caso, se ha estimado que la conducta del investigado infringió la letra j) del artículo 110 referido, así como el principio de probidad administrativa, por lo que la infracción en cuestión constituye una falta grave.

Por su lado, el artículo 136 precisa que las faltas graves pueden sancionarse únicamente con suspensión o multa.

Finalmente, es dable añadir que el artículo 41 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias establece que el órgano resolutor impondrá la sanción disciplinaria tomando en consideración, entre otras cosas, el mal causado a la salud de la víctima.

Al efecto, resulta necesario tener presente que, de acuerdo con lo indicado en el número 5 de esta resolución, la instructora pudo constatar que la denunciante manifiesta evidentes signos de daño en su integridad psicológica a partir de los hechos objeto de esta investigación.

Por consiguiente, se impondrá al investigado en cuestión la sanción de suspensión de funciones por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones.

14. Que, a su turno, debe tenerse presente que la contrata del investigado, Sr. [REDACTED] no fue renovada para el año 2025, por lo que no resulta pertinente efectuar la solicitud de apertura de un cuaderno de remoción contemplada en el inciso segundo del artículo 41 del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

15. Que, por último, en la investigación se evidenciaron una serie de hechos que deben representarse:

15.1. En primer término, indicó la instructora que la [REDACTED] zonal, el subadministrador zonal, el jefe de la [REDACTED] y la encargada de Bienestar, todos de la Administración Zonal de [REDACTED], tuvieron conocimiento de los hechos objeto de la denuncia con anterioridad a la presentación formal de la misma por parte de la denunciante, y que el denunciado tomó conocimiento de la denuncia con anterioridad a su formalización, previa conversación con la administradora zonal de [REDACTED].

Al efecto, debe tenerse presente que la gravedad de los hechos en cuestión ameritaba la realización de gestiones por parte de las jefaturas pertinentes dirigidas al control y esclarecimiento de tales hechos, lo que en el caso no se evidencia.

Por su parte, debe representarse que no es pertinente que la [REDACTED] zonal comunique una denuncia por acoso sexual o laboral antes de que ésta se formalice debidamente.

15.2. Luego, se concluyó por la instructora que don [REDACTED], jefe de la [REDACTED] de la Administración Zonal de [REDACTED], haría la "ley del hielo" a personas que no son de su agrado, y que algunos funcionarios de la Administración Zonal de [REDACTED] tienen la percepción de que ciertas autoridades zonales efectuarían redes de protección sobre algunos funcionarios de la CAPJ, en especial sobre el denunciado.

Lo anterior importa comportamientos que no corresponder con las labores propias de una jefatura, que repercuten directamente en el clima laboral del espacio de trabajo.

Tales situaciones escapan al objeto de esta investigación y, por su parte, no existen denuncias

formales al efecto, por lo que este órgano resolutor no se pronunciará al respecto ni estima pertinente el inicio de una nueva investigación disciplinaria para la revisión de tales hechos, pero resulta necesario que la jefatura de la Administración Zonal de [REDACTED] realice las gestiones necesarias en orden a prevenir que tales hechos ocurran en los espacios de trabajo de esta institución.

En esa línea, se solicitará al Departamento de Recursos Humanos la elaboración de un estudio de Clima Laboral en la Administración Zonal de [REDACTED], que tenga por objeto revisar la situación actual y proponer instancias de mejora.

15.3. Finalmente, la instructora también señaló que el desempeño laboral de la denunciante durante el ejercicio de sus funciones en la referida Administración Zonal fue calificado como bueno, que la denunciante se encuentra incorporada en el listado nacional de personal transitorio habilitado desde enero de 2024 -grupo 7 desde dicha fecha y grupos 14 y 17 desde abril de 2024-, y que la administradora zonal de [REDACTED] declaró que en su momento no podía hacer volver al cargo a la denunciante.

Al respecto, también debe representarse que la condición de denunciante por una situación acoso de acoso -sea laboral o sexual- no puede perjudicar las posibilidades laborales de una funcionaria que se encuentra debidamente habilitada y cuyo desempeño es bien calificado por sus superiores.

Y teniendo presente especialmente lo dispuesto en el Reglamento del Personal y el Reglamento de Investigaciones Disciplinarias, ambos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y los artículos 506 y 510 del Código Orgánico de Tribunales,

RESUELVO:

1. Aplicar a don [REDACTED], ex administrativo de [REDACTED] de la Administración Zonal de [REDACTED], la sanción de suspensión de funciones por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, establecida en el artículo 136 del Reglamento de Personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en relación con el artículo 130 del mismo reglamento, por estimar que éste incurrió en una infracción grave a las obligaciones funcionarias establecidas en los artículos 54, letras h) e i), 110, letra j), 118, letras a), b), c), e), f) y g), y 121 del Reglamento del Personal de esta Corporación Administrativa, al haber incurrido en conductas constitutivas de acoso laboral y sexual en contra de doña [REDACTED], ex funcionaria de la Administración Zonal de [REDACTED], entre junio de 2023 y al menos el 19 de julio de 2024, infringiendo con ello, también, el principio de Probidad Administrativa, generando un ambiente hostil no solo para la denunciante, sino que también para las funcionarias que tenían conocimiento de esta situación.
2. Notifíquese esta resolución al investigado y a la denunciante, entregando copia íntegra de la misma.
3. Se hace presente al investigado y a la denunciante que de acuerdo con lo expresado en el artículo 30 del Reglamento, que aplica como regla general al presente procedimiento, esta resolución es impugnabile mediante recurso de apelación debidamente fundado que deberá ser presentado directamente ante este órgano resolutor dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución.
4. Realícese por parte del Departamento de Recursos Humanos de esta Corporación Administrativa un estudio del Clima Laboral en la Administración Zonal de [REDACTED], que tenga por objeto revisar la situación actual y proponer instancias de mejora.

5. Una vez firme y ejecutoriada la presente resolución, remítase copia de la misma de manera confidencial a la jefa del Departamento de Recursos Humanos y a la jefa del Subdepartamento de Registro y Calificaciones, para constancia y aplicación de la sanción impuesta, de acuerdo con lo establecido en el inciso primero del artículo 31 bis del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

6. Póngase en conocimiento del presidente del Consejo Superior de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 31 bis del Reglamento de Investigaciones Disciplinarias.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

[Redacted Signature]

**DIRECTORA SUPLENTE
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL**