

# **A C T A N° 160-2024**

En Santiago, a veintinueve de julio de dos mil veinticuatro, se reunió el Tribunal Pleno bajo la Presidencia de su titular, don Ricardo Blanco Herrera, y con la asistencia de los Ministros señoras Chevesich y Muñoz S., señores Valderrama, Prado, Silva C. y Llanos, señora Ravanales y señor Matus, señora Gajardo, señor Simpértigue, señora Melo y los Ministros suplentes señores Muñoz P. y Zepeda.

Considerando:

1°) Que con fecha 15 de enero de 2024 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.643 que “Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo”, cuerpo normativo que entrará en vigencia el 1 de agosto del presente año.

2°) Que dicha ley regula la prevención e investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incorporando modificaciones en el Código del Trabajo, en la Ley N° 18.575 orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en la Ley N° 18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y en la Ley N° 18.695 orgánica constitucional de Municipalidades.

3°) Que, en tal escenario, y previo análisis técnico de las posibles implicancias de la nueva regulación al Poder Judicial en diversas dimensiones, este tribunal ha encomendado a su Comité de Modernización la adecuación de la normativa interna a la Ley N° 21.643, conjuntamente con el Subcomité de Riesgos Psicosociales, Departamento de Recursos Humanos de la Corporación



Administrativa del Poder Judicial, Dirección de Estudios y la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

4°) Que mientras se desarrolla el proceso indicado en el numeral precedente, tomando en cuenta que el nuevo estatuto legal entrará en vigencia próximamente, se ha estimado necesario adoptar una regulación transitoria que permita dar cumplimiento a la nueva normativa con inmediatez en el Poder Judicial y en la Corporación Administrativa del Poder Judicial, tanto en lo relativo a la tramitación de los procedimientos de investigación y sanción del acoso laboral y el acoso sexual, como en lo relativo a la violencia laboral ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Y visto además lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución Política de la República y 94 N° 4 del Código Orgánico de Tribunales, en uso de sus facultades directivas y económicas, se acuerda dictar el siguiente:

**AUTO ACORDADO QUE ADECÚA LA REGULACIÓN DEL PODER JUDICIAL  
EN MATERIA DE PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE  
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.**

**Artículo 1°.** La tramitación de los procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral y acoso sexual dentro del Poder Judicial se regirán por las reglas establecidas en el Acta N° 103-2018 “*Auto acordado que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno*”, con las siguientes adecuaciones:

- a) Se incluye la perspectiva de género como principio del procedimiento.
- b) La denuncia podrá ser realizada de forma verbal, en cuyo caso la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante y a la cual se le deberá entregar una copia.



- c) Sin perjuicio de lo indicado respecto de las medidas cautelares, se deberán adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.
- d) Preferentemente, la persona encargada de la investigación deberá contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.
- e) Las sanciones y medidas deberán ser aplicadas dentro del plazo de quince días, contados desde la recepción por parte del órgano decisor del informe de la persona encargada de la investigación.
- f) Se deberá entregar a la persona denunciante información respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual o laboral.
- g) Respecto del acoso laboral, se seguirá dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 16° y 20° del Anexo 2 de la Política de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país.

Asimismo, en relación con la tramitación de procedimientos de investigación y sanción de acoso laboral, del Acta N° 103-2018:

- a) No se aplicarán sus artículos 1° y 2°;



- b) No se aplicará lo indicado respecto de las personas usuarias en su artículo 8°;
- c) Las referencias a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación contenidas en sus artículos 13, 14 y 25, se entenderán hechas al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

**Artículo 2°.** Las personas funcionarias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial quedarán sujetos, respecto a la tramitación de procedimientos de investigación y sanción del acoso laboral y acoso sexual, al Procedimiento General de Investigación del Acoso Sexual, contenido en el numeral 2 del Título III del Reglamento de investigaciones disciplinarias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial con las adecuaciones indicadas en los literales del inciso 1° del artículo 1 de la presente Acta.

Al acoso laboral no se aplicará lo indicado en el inciso 2° de artículo 33 del Reglamento de investigaciones disciplinarias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial respecto de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema. En su lugar, la referencia se entenderá hecha al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

**Artículo 3°.** En el Anexo 2 de la Política de clima laboral para el adecuado funcionamiento de los tribunales del país, se introducen las siguientes modificaciones:

- a) En el inciso 1° del artículo 2°, se reemplaza la oración que se encuentra entre el título del artículo 2° “Definición de acoso laboral.” y el punto seguido, por la que sigue:



“Se entenderá por acoso laboral toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por 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”.

b) En la letra b) del artículo 2°, se reemplaza la oración que regula la “Definición de discriminación laboral”, por la que sigue:

“Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, origen social o cualquier otro motivo, que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. Se consideran conductas asociadas el tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la persona, con vistas a estigmatizarle ante otros miembros del equipo o jefaturas”.

**Artículo 4°. Definición para el Poder Judicial de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Se entenderá por tal aquellas conductas que afecten a quienes integran el Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de intervinientes, proveedores o usuarios, y en general personas que no forman parte del Poder Judicial.

La Institución se compromete a la prevención, investigación y protección de hechos de violencia en el trabajo ejercida por terceros, y a adoptar medidas para proteger a quienes integran el Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que denuncien haber sido víctimas de dichos actos.



Asimismo, la institución se compromete a:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos potenciales que puedan derivar en una situación de violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Desarrollar estrategias de prevención y control de tales riesgos, así como medidas de mitigación de los mismos que no sean posibles de erradicar.
- c) Implementar medidas para informar y capacitar adecuadamente a quienes integran el Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial, sobre la forma de prevenir los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de mitigación y protección que deban adoptarse.
- d) Informar a los usuarios y las usuarias de los tribunales y unidades judiciales, cuáles son sus deberes y derechos respecto de la atención, así como las conductas que resultan inapropiadas, indicando claramente y en lugar visible la legislación y normativas vigentes que se encuentren directamente asociadas a ello.

**Artículo 5°.** Las disposiciones que no son objeto de modificación en este instrumento, en especial las contenidas en la Política de Clima Laboral para el Adecuado Funcionamiento de los Tribunales de País, se mantendrán vigentes en tanto no resulten incompatibles con la presente Acta.

**Artículo 6°.** Los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral, iniciados antes de la vigencia de la presente acta, se regirán por las normas vigentes a la fecha de presentación de la respectiva denuncia.

Transcríbase a las Cortes de Apelaciones del país.

Háganse las comunicaciones pertinentes.

Publíquese en el Diario Oficial y en la página web del Poder Judicial.

Para constancia se extiende la presente acta.





BDYRXPVEDNB

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

