







REGLAMENTO SOBRE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN GENERAL, Y ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL

Adaptado en conformidad al Acta N° 133-2026 de la Corte Suprema.
Aprobado en sesión de Consejo Superior de 30.07.2026

Código de documento

REG-JUR-00010

Fecha de Publicación

Agosto 2026

REGLAMENTO SOBRE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN GENERAL, Y ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL

Contenido

Contenido 2
TÍTULO I. OBJETO Y DISPOSICIONES GENERALES 3
TÍTULO II. ÓRGANOS COMPETENTES PARA RESOLVER 5
TÍTULO III. PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE INFRACCIONES DISCIPLINARIAS 6
Capítulo Primero. Ámbito de Aplicación del Procedimiento General 6
Capítulo Segundo. Reglas Generales 6
Capítulo Tercero. Etapa de Instrucción 7
Párrafo Primero. Inicio del Proceso Disciplinario y designación de la Persona Instructora 7
Párrafo Segundo. Desarrollo de la Investigación 9
Párrafo Tercero. Término de la Investigación 11
Capítulo Cuarto. Etapa Resolutiva 11
Capítulo Quinto. Etapa de Impugnación 13
TÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO LABORAL 14
Capítulo Primero. Definiciones y Principios 14
Capítulo Segundo. Ámbito de Aplicación del Procedimiento 16
Capítulo Tercero. Reglas Generales del procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral. 17
Capítulo Cuarto. Etapa de Instrucción 18
Capítulo Quinto. Etapa Resolutiva 21
TÍTULO V. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PROBIDAD 22
TÍTULO VI. DE LA REMOCIÓN 23
TÍTULO VII. ENTRADA EN VIGENCIA Y DEROGACIONES 23

REGLAMENTO SOBRE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN GENERAL, Y ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN LA CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL

TÍTULO I. OBJETO Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objetivo del presente reglamento. La presente normativa tiene por objeto reglamentar el ejercicio de las facultades disciplinarias que se pueden ejercer respecto del personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, que pueden culminar en la aplicación de alguna de las sanciones previstas en el artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales e implementar un régimen disciplinario que ante las faltas a los deberes o infracciones a las prohibiciones que las rigen, incluya aspectos mínimos de objetividad, dentro de un procedimiento que asegure las garantías propias del debido proceso.

Artículo 2: Ámbito de aplicación del procedimiento disciplinario. El personal de la Corporación Administrativa está sometido a responsabilidad disciplinaria en los casos y con apego a las reglas, procedimiento y garantías señaladas en la ley, los auto acordados de la Corte Suprema y en el presente reglamento.
Lo anterior no excluye la posibilidad de llamar la atención o aplicar medidas correctivas administrativas, procediendo breve y sumariamente, las que no quedarán registradas en la hoja de vida.

Tratándose de anotaciones de demérito y observaciones de las que se deja constancia en la hoja de vida, deberá procederse escuchando previamente a la persona afectada, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 39 del Reglamento del Personal.

Quedarán sujetos al régimen disciplinario las personas mencionadas en el inciso primero que ejerzan violencia en contra de personas usuarias o proveedores y sus dependientes, asuntos que se tramitarán de acuerdo al procedimiento de aplicación general.

Artículo 3: Independencia de responsabilidades. La responsabilidad disciplinaria es independiente de la responsabilidad penal o civil que puedan afectar al personal de la Corporación Administrativa y que deriven de la misma acción u omisión, de modo que las resoluciones que se adopten respecto de una de ellas no tienen efectos en otra, salvo en los casos determinados en la ley.

Artículo 4: Cese de funciones y responsabilidad. El cese de funciones no extingue la responsabilidad disciplinaria, la que se podrá hacer efectiva con posterioridad, incluso en rebeldía de la persona presuntamente infractora, mediante resolución fundada.

Artículo 5: Principios generales. Los procedimientos de que trata este Reglamento se rigen por los siguientes principios generales:

a) Acceso al proceso. Al contenido de la investigación siempre tendrá pleno acceso la persona investigada, por lo que cualquier restricción que se disponga será excepcional, fundada, y por tiempo acotado.

b) Diligencia y celeridad. Los órganos encargados de la sustanciación de la denuncia y de la resolución del asunto actuarán con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento, contando con plazos acotados para sus actuaciones.
c) Congruencia fáctica entre las principales determinaciones del proceso. Deberá existir una necesaria correspondencia entre los hechos fijados en la formulación de cargos, el informe final y la decisión del órgano resolutor.
d) Oralidad. El procedimiento será preferentemente oral. En la medida que la persona investigada lo solicite, habrá oralidad en la exposición de las alegaciones y defensas ante el órgano resolutor.
e) Imparcialidad. En el esclarecimiento de los hechos y en la decisión del asunto los órganos respectivos deberán conducirse siempre de manera que garanticen y aseguren la debida objetividad, sin sesgo de ningún tipo, teniendo únicamente presente el mérito del proceso y las normas aplicables.
f) Buena fe procesal. Las partes, sus apoderados o apoderadas y todos quienes intervengan en el proceso deberán actuar de buena fe. Quien instruye la investigación y el órgano resolutor, de oficio o a petición de parte, deberá prevenir, corregir y sancionar, según corresponda, toda acción u omisión que importe un fraude o abuso procesal.
g) No discriminación. En las actuaciones y decisiones que se adopten durante el proceso no podrán hacerse diferencias de trato, distinciones, exclusiones o aplicarse preferencias de cualquier clase por razones de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad, discapacidad, cargo que ejerzan o escalafón al que pertenezcan las personas involucradas, u otra condición social.
h) Derecho a defensa letrada. La persona investigada podrá contar con asesoría jurídica desde el inicio de la investigación y será informada del estado de tramitación, a fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento.
i) Principio de protección a la dignidad e integridad de las personas: Ninguna de las personas involucradas en el procedimiento, sea denunciante, denunciada, testigos, peritos o responsables de su aplicación, podrán ser objeto de malos tratos en ninguna de sus manifestaciones, quedando absolutamente prohibido efectuar, por sí o por medio de terceros, actos intimidatorios o de amenaza de ninguna naturaleza, con el fin de incidir en el resultado de la investigación, ni aun a pretexto del ejercicio del derecho a defensa.

Artículo 6: Prescripción. La acción para investigar hechos u omisiones que puedan motivar responsabilidad administrativa, y las sanciones que se impongan, prescribirán en el plazo de dos años, con excepción de los casos en que la conducta sea constitutiva de crimen o simple delito, evento en que el plazo de prescripción será el que la ley penal prevé para la extinción de la responsabilidad de tal ilícito.
El plazo de prescripción de la acción disciplinaria comenzará a contarse desde la fecha de comisión de la falta o de la omisión.
Por su parte, el plazo de prescripción de las sanciones se contará desde la fecha en que quede ejecutoriada la resolución que las impone.
No obstante lo anterior, si la naturaleza o las circunstancias del caso lo aconsejan, quedará a salvo la facultad de iniciar la investigación por resolución fundada.

Artículo 7: Interrupción y suspensión de la prescripción de la acción. Se interrumpirá la prescripción de la acción con la notificación a la persona investigada del inicio del procedimiento disciplinario. Cesará la interrupción si el procedimiento permanece paralizado durante sesenta días por causa no imputable a quien se indaga.
Se suspenderá el plazo de prescripción de la acción durante el tiempo que, por cualquier motivo, no puedan instruirse las investigaciones disciplinarias o ejecutarse las sanciones por razones ajenas al servicio.

Artículo 8: Sanción para quien denuncia sin fundamento. Podrá incurrir en responsabilidad disciplinaria y puede dar mérito para iniciar una investigación, la persona que haya denunciado una infracción disciplinaria, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo 9: Plazos. Todos los plazos de días establecidos en el presente reglamento serán de días hábiles. Para estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos.

TÍTULO II. ÓRGANOS COMPETENTES PARA RESOLVER

Artículo 10: Órganos competentes en general. Son órganos competentes para resolver en el ámbito de lo disciplinario los siguientes:

a) El Director(a) respecto del personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, jefes(as) de departamento y de los administradores(as) zonales, salvo lo señalado en las letras siguientes. El Consejo Superior, respecto de las apelaciones que deduzcan.
b) El Consejo Superior respecto del Director(a), Subdirector(a), Jefe(a) del Departamento Jurídico y Contralor(a) Interno de la Corporación Administrativa y respecto de aquellos(as) funcionarios(as) de la Corporación, que no lo sean de la Contraloría Interna, a quienes se les formule cargos por parte de un Ministro Consejero en calidad de instructor. El Pleno de la Corte Suprema, respecto de las apelaciones que deduzcan.
c) Un(a) Ministro(a) integrante del Consejo Superior designado especialmente para estos fines, respecto del personal de la Contraloría Interna. El Consejo Superior, respecto de las apelaciones que deduzcan.

Artículo 11: Órganos competentes para imponer sanciones por infracción a la Ley de probidad en la función pública. Serán competentes para imponer sanciones por infracción a la Ley de probidad en la función pública, los siguientes órganos:

a) La Corte Suprema, respecto del Director(a), Subdirector(a), Contralor(a) Interno, jefes(as) de departamento, y
b) Las Cortes de Apelaciones, respectos de administradores zonales u otros funcionarios de la administración zonal o tribunales, que se desempeñan en su territorio.

TÍTULO III. PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

Capítulo Primero. Ámbito de Aplicación del Procedimiento General

Artículo 12: Ámbito de aplicación. El procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias constituye el régimen común aplicable a hechos que puedan ser objeto de una sanción disciplinaria.
Sus reglas se aplicarán supletoriamente:

a) Al procedimiento especial de investigación y sanción del acoso sexual y el acoso laboral, regulado en el Título IV.
b) Al procedimiento para la aplicación de la Ley de probidad en la función pública que rige para determinar la infracción a las obligaciones que contempla dicha ley, regulado en el Título V.

Capítulo Segundo. Reglas Generales

Artículo 13: Carpeta investigativa. Quien investiga llevará ordenadamente una carpeta digital de su investigación, en orden cronológico, con todas las diligencias que practique y a la que tendrá acceso la persona investigada y la persona denunciante en todo momento, sin perjuicio de lo indicado en el inciso final.
Las declaraciones testimoniales y de la persona investigada se grabarán en audio digital, sin perjuicio de su transcripción resumida en la carpeta. El registro de audio se entenderá formar parte de la carpeta digital de la investigación.
El procedimiento y la sentencia serán reservados, salvo para la persona investigada y para la persona denunciante. Sólo se podrá hacer pública la sentencia una vez que se encuentre firme y previa supresión de los datos personales sensibles que consten en ella.
Sin perjuicio de lo anterior, la Contraloría Interna de la Corporación Administrativa del Poder Judicial podrá acceder a los antecedentes del proceso, con el objeto de efectuar el control de legalidad de la decisión adoptada y del proceso.
Asimismo, el Departamento Jurídico podrá acceder a los antecedentes del proceso con el objeto de visar la resolución de término, de conformidad con el artículo 62, letra h), del Reglamento Orgánico de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
Quien investiga podrá disponer fundadamente que determinadas diligencias y actuaciones sean secretas, incluso para la propia persona indagada, cuando considere que es necesario para la eficacia del procedimiento. Dicha facultad podrá ejercerse dos veces durante la investigación y su vigencia no podrá exceder de quince días en total. No podrá ejercerse esta facultad una vez formulados los cargos a quien se investigue.

Artículo 14: Etapas del procedimiento. El procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias consta de las etapas de instrucción, resolución e impugnación.

Artículo 15: Destinación transitoria de la persona investigada y suspensión de funciones. El órgano instructor podrá, de oficio o a petición de parte, durante el periodo comprendido entre el inicio de la investigación y la emisión del informe final, buscando el

mejor éxito del procedimiento o el buen funcionamiento del lugar de trabajo, destinar transitoriamente a la persona investigada a otras funciones dentro de la jurisdicción o, en casos calificados, suspenderla, procurando no gravarla demasiado. A su vez, el órgano resolutor también podrá adoptar estas medidas cautelares al momento de ordenar que se realice la investigación o una vez recibido el informe final del órgano instructor.
La medida cautelar de suspensión tendrá una duración máxima de dos meses, renovable por una sola vez hasta por igual periodo, por resolución fundada.
La persona investigada podrá deducir recurso de apelación dentro de quinto día, contado desde la notificación de la resolución que decreta la destinación transitoria o la suspensión, que será conocido con preferencia por el órgano resolutor, y podrá disponerse orden de no innovar a solicitud de la persona interesada. Del mismo modo, la persona denunciante podrá deducir igual recurso cuando no se diere lugar a las medidas cautelares que haya solicitado.
Las medidas a las que se refiere este artículo no afectarán la remuneración de la persona investigada.
Decretada la destinación transitoria o la suspensión o su revocación el Instructor debe comunicarlo a la jefatura directa de la persona afectada, al Director(a) y al Departamento de Recursos Humanos.

Capítulo Tercero. Etapa de Instrucción

Párrafo Primero. Inicio del Proceso Disciplinario y designación de la Persona Instructora

Artículo 16: Inicio del proceso disciplinario. Recibida una denuncia, reclamación, o conocida la actuación u omisión que puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria, se dispondrá la respectiva investigación por el órgano encargado de resolver a su respecto, salvo que el asunto adolezca de manifiesta falta de fundamento o verosimilitud, en cuyo caso se desestimará de plano por resolución fundada, ordenándose su archivo.
Si el hecho u omisión debe ser conocido por otro órgano o por una entidad externa a la Corporación Administrativa, se dispondrá su remisión inmediata conjuntamente con sus antecedentes, en forma reservada al tribunal u organismo competente.
Lo anterior es sin perjuicio de las normas contenidas en el reglamento de Canal de Denuncias administrado por la Contraloría Interna.
Si el órgano resolutor decide no iniciar la investigación, la persona denunciante podrá interponer recurso de reposición, con apelación en subsidio, dentro de quinto día, contado desde que se notifique la resolución respectiva.
La resolución que ordena el inicio formal del procedimiento señalará los hechos u omisiones a investigar y las personas involucradas, si se conocieren, sin perjuicio de determinarse o ampliarse a otros hechos y/o personas si la investigación así lo amerita, para lo cual quien la instruya lo solicitará al órgano resolutor.

Artículo 17: Designación de la persona instructora. En la resolución que disponga la investigación, se designará a la persona que instruirá el proceso indagatorio, poniendo a su disposición las facilidades y recursos necesarios para desarrollar debidamente su cometido.
La persona instructora designada no podrá excusarse de iniciar la investigación, cualquiera sea el órgano resolutor que lo designe, salvo inhabilidad debidamente aceptada.

La substanciación de las investigaciones para hacer efectiva la responsabilidad disciplinaria corresponderá a cualquier abogado(a) a contrata de la Corporación Administrativa, a jefes o a subjefes de Departamento, o administradores zonales de a lo menos igual grado de la o las personas investigadas, si se conocieren. Con todo, a lo menos el ministro de fe debe ser abogado. Para tal efecto, el instructor ingresará de inmediato la resolución que ordena la instrucción de la investigación disciplinaria y todos los antecedentes completos de la misma en el sistema informático de tramitación de las investigaciones disciplinarias a que se refiere el artículo 13 de este reglamento.
El Consejo Superior siempre podrá ordenar investigaciones disciplinarias. Las investigaciones que se dirijan en contra del Director(a), Subdirector(a), Contralor(a) Interno(a) o jefe(a) del Departamento Jurídico, serán ordenadas exclusivamente por el Consejo Superior, debiendo designar a uno(a) de sus integrantes para instruirla. Asimismo, el Consejo Superior también podrá disponer que uno de sus integrantes asuma como instructor de una investigación, cuando así lo estime conveniente, por razones fundadas.
Tratándose del personal de la Contraloría Interna, las investigaciones que se dirijan en su contra serán ordenadas por el Consejo Superior, debiendo designar a uno(a) de sus integrantes para instruirla.
Corresponderá a la persona que ejerza el cargo de Director (a) ordenar aquellas investigaciones que se dirijan en contra de quienes resulten responsables o en contra de cualquier funcionario de la Corporación que no sea el Director(a), Subdirector(a), Contralor(a) Interno, jefe(a) del Departamento Jurídico, o personal de Contraloría.
En cualquier etapa del procedimiento, en casos graves o urgentes y por resolución fundada, el órgano resolutor podrá disponer la designación de otra persona que instruya el procedimiento disciplinario, para cautelar la imparcialidad, la celeridad del procedimiento o la adecuada resolución del asunto.

Artículo 18: Inhabilidad de quien instruye y del ministro o ministra de fe. Una vez notificada la resolución de inicio formal de la investigación, la persona investigada, la persona denunciante o la afectada por el hecho o la omisión que será materia de la investigación, tendrá el plazo de tres días para hacer valer los motivos que en su parecer incidan significativamente en la imparcialidad de quien instruye el procedimiento o del ministro o la ministra de fe.
La inhabilidad se hará valer directamente ante quien instruye el procedimiento, expresándose los hechos que la constituyen y los antecedentes que la justifiquen.
Formulada la inhabilidad, se suspenderá el plazo de investigación establecido en artículo 26, y quien instruye o el ministro o la ministra de fe, en su caso, dejarán de intervenir, salvo para la práctica de diligencias investigativas que no puedan paralizarse sin afectar el éxito de la instrucción.
La petición podrá rechazarse de plano por la persona instructora, si los hechos en que se funda no se especifican debidamente, de lo cual podrá apelarse dentro de dos días. En caso contrario, remitirá de inmediato los antecedentes al órgano resolutor para que la resuelva dentro del término de dos días desde que reciba los antecedentes, quien, en caso de acogerla, designará en la misma resolución a otra persona instructora, a quien deberán remitírsele todos los antecedentes allegados hasta ese momento en la investigación.
La inhabilidad del ministro o de la ministra de fe será resuelta dentro del mismo término por quien instruye el procedimiento.
Excepcionalmente, podrá pedirse la inhabilidad de quien instruye o del ministro o de la ministra de fe, fuera del plazo establecido en el inciso primero, siempre que se justifique que se trata de una causal ulterior o que ha llegado a conocimiento de la persona

afectada con posterioridad, debiendo deducirse dentro del término de tercero día desde ese conocimiento. Se entenderá comprendido en este caso a la persona afectada desde el momento en que se le notifique o tome conocimiento del estado del procedimiento disciplinario, sin que ello signifique afectar la validez de las actuaciones o diligencias de investigación practicadas antes de su comparecencia.
En todo caso, quién instruye podrá inhabilitarse en cualquier momento, si advierte que le afecta alguna inhabilidad, por resolución fundada, que remitirá al órgano resolutor para su decisión.

Artículo 19: Incumplimiento de plazos por parte de la persona instructora. El incumplimiento por quien instruye la investigación de los plazos establecidos en el presente Reglamento no vicia de nulidad las actuaciones y resoluciones dictadas en el procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.
En todo caso, el incumplimiento dentro de plazo a las cargas impuestas en el inciso tercero del artículo 26 y en el artículo 30, respectivamente, impedirá que quien instruye la investigación agregue nuevos antecedentes a la investigación pendiente de cierre; y le impondrá la obligación de emitir la resolución a que se refiere el artículo 26 y, en su caso, el artículo 30, dentro de tercero día.
Vencido el término extraordinario de tres días a que se refiere el inciso que precede, el órgano resolutor ordenará el reemplazo de quien instruye por otra persona no inhabilitada, que dispondrá del término de treinta días para evacuar el trámite pendiente y deberá continuar con la tramitación del procedimiento, si correspondiere.

Párrafo Segundo. Desarrollo de la Investigación

Artículo 20: Inicio formal del proceso investigativo. La investigación se iniciará formalmente a través de una resolución de quien investigue, en la que designará a un funcionario o una funcionaria para que se desempeñe como ministro o ministra de fe de todas las actuaciones que se lleven a efecto y de las resoluciones que se adopten en el procedimiento. Quien instruya el procedimiento disciplinario deberá dictar esta resolución en el plazo de dos días desde que recibieren los antecedentes.
En caso de encontrarse inhabilitada la persona que investiga para llevar la indagación, deberá dejar constancia de tal circunstancia y remitirá los antecedentes al órgano resolutor, dentro del plazo indicado en el inciso primero, para que determine lo que corresponda a la brevedad.

Artículo 21: Notificación a la persona afectada. Si la investigación recayere sobre personas determinadas, quien instruye el procedimiento deberá ordenar prontamente que se notifique a cada persona implicada la resolución que ordena iniciar la investigación, a fin que puedan adoptar las medidas de defensa que fueren conducentes para el resguardo de sus derechos. Si el proceso investigativo se iniciare sin conocerse la identidad de las personas implicadas, apenas se genere dicha identificación se dispondrá sin dilación la referida notificación.
La notificación de que trata el presente artículo se practicará por el ministro o la ministra de fe designado o designada o quien se designe como tal para el caso, de manera personal, en el lugar de trabajo, residencia o en el domicilio que tenga registrado en su hoja de vida funcionaria. En el evento de no ser habida la persona en dos días distintos, pero existan antecedentes de que se encuentra en el lugar de las búsquedas, se dispondrá que la notificación se practique por carta certificada remitida a dicho lugar.

La notificación podrá practicarse aun cuando la persona afectada se encontrare haciendo uso de feriado, permiso o licencia. Con todo, en caso de licencia médica, la notificación podrá realizarse también en el domicilio registrado en ella. Durante el ejercicio de feriado o permiso, se suspenderá el plazo que tuviere la persona investigada para prestar declaración, contestar cargos o deducir algún recurso.
Las notificaciones por carta certificada se entenderán realizadas al tercer día contado desde la recepción de la carta u oficio por la oficina de correo.
La persona afectada por la investigación podrá proponer para su notificación un correo electrónico, u otras formas de notificación, que quien instruye podrá aceptar si, en su opinión, resultaren suficientemente eficaces y no causaren indefensión.

Artículo 22: Diligencias de instrucción. Quien investiga practicará las diligencias y actuaciones necesarias para determinar la existencia del acto u omisión susceptible de sanción y la identificación de las personas implicadas y su participación en el hecho u omisión, de lo cual se dará siempre conocimiento a la persona que se investiga para permitirle su intervención, quien podrá ser representada por abogado o abogada desde el inicio del proceso investigativo.
Las actuaciones de quien instruye tendrán como límite el respeto a las garantías fundamentales de las personas involucradas, en especial cuando puedan afectar su intimidad, su vida privada o la honra.
Si la persona investigada no concurre a prestar declaración, se podrá prescindir de ésta.

Artículo 23: Protección de intervinientes. Si la persona instructora toma conocimiento de represalias en contra de la persona denunciante o denunciada o contra quien haya declarado como testigo o perito durante el procedimiento, deberá ponerlo en conocimiento del órgano resolutor competente.

Artículo 24: Prevención de nulidad e indefensión. La persona que investiga deberá verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión, adoptando de oficio las medidas para subsanarlos.

Artículo 25: Paralización de la investigación. Si la persona investigada hiciere uso de feriado o permiso y quien instruye no pudiere continuar con la investigación sin su presencia, podrá decretar la paralización del procedimiento hasta que cese el impedimento que motiva la ausencia.
En todo caso, tanto la investigación y sus distintos trámites, notificaciones y etapas podrán desarrollarse respecto del funcionario o funcionaria que se encuentre con licencia médica, salvo que la enfermedad que la motiva provoque afectación de sus derechos fundamentales, como ocurriría -por vía de ejemplo- si no ha designado abogado o abogada para que asuma su defensa.
En el caso que fueren varias las personas investigadas, quien instruye el procedimiento podrá separar la investigación, decretando la paralización del procedimiento respecto de aquella que se hallare ausente por los hechos indicados, si correspondiere, y continuar la investigación respecto a las demás involucradas, a fin de dar curso al procedimiento.

Párrafo Tercero. Término de la Investigación

Artículo 26: Plazo y cierre de la investigación. La investigación deberá llevarse a cabo dentro del plazo de treinta días, contados desde que quien instruye el procedimiento dicte la primera resolución, término que podrá ser prorrogado por éste, por una sola vez y por igual plazo, mediante resolución fundada dictada antes de su vencimiento y que deberá ser puesta en conocimiento del órgano resolutor.
Por motivos calificados, debidamente justificados y que deberán ser expresados circunstanciadamente en la resolución correspondiente, quien instruye la investigación podrá solicitar al órgano resolutor -antes del vencimiento del período correspondiente- que otorgue una nueva extensión del plazo, por el término de treinta días.
Dentro de los cinco días siguientes a haberse agotado la investigación o, en su caso, al cumplimiento del plazo fijado quien instruye el procedimiento decretará su cierre, de oficio o a petición de parte, proponiendo el sobreseimiento de la causa o bien formulando cargos en contra de la o las personas investigadas, conforme a los artículos siguientes.
En caso de feriado o permiso, se entenderá extendido de pleno derecho el plazo de investigación, hasta que la persona investigada se reintegre a sus labores, momento en que recobrará vigencia el límite máximo del plazo establecido para la duración de aquella.
En caso de proponer el sobreseimiento, quien instruye el procedimiento deberá emitir un informe que contenga las menciones del artículo 30 que fueren aplicables.
La persona investigada podrá solicitar al órgano resolutor hacer uso de la facultad establecida en el artículo 32.
El órgano respectivo podrá, en todo caso, rechazar la propuesta de sobreseimiento, ordenando la reapertura de la investigación, con las indicaciones que estime adecuadas, o, si la considera agotada, ordenar que la persona instructora formule cargos.

Artículo 27: Formulación de cargos. La formulación de cargos deberá contener en forma clara y precisa:

a) La individualización de la o las personas investigadas;
b) La relación de los hechos que se tuvieron por acreditados y la ponderación o calificación que se les atribuya a los mismos, debidamente fundamentada;
c) Los cargos formulados y la participación que le atribuye a la persona investigada;
d) La enunciación de la normativa aplicable;
e) El señalamiento de las pruebas que sustentan los cargos.

Capítulo Cuarto. Etapa Resolutiva

Artículo 28: Defensa. La persona investigada será notificada de los cargos que se le formulen personalmente o por carta certificada dirigida al domicilio que haya fijado o, en su defecto, a aquel en que se le hubiere efectuado la notificación a que se refiere el artículo 21 o en la forma especial que haya solicitado; y podrá presentar su defensa en el plazo de cinco días, el que podrá ampliarse por quien instruye por otros tres días, en casos calificados.
En los descargos deberá ofrecer toda la prueba de que pretenda valerse, debidamente especificada, la que se rendirá en el término probatorio cuya duración será de diez días. Si se ofrecen testigos, deberán individualizarse debidamente, señalando, además, los puntos sobre los que habrán de recaer sus declaraciones.

La prueba se registrará en los términos señalados en el artículo 13. Se facilitará a la persona investigada y a la persona denunciante el acceso al registro de esta prueba, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13.
La formulación de cargos se notificará al denunciante y se le dará la oportunidad de ofrecer y rendir prueba, todo ello de la misma forma que al investigado.

Artículo 29: Prueba testimonial y pericial. La prueba testimonial y pericial se rendirá ante la persona que instruye el procedimiento, quien posibilitará que los intervinientes o sus representantes formulen preguntas y repreguntas pertinentes en la respectiva audiencia, la que podrá ser realizada de manera presencial o vía remota, y su incorporación a la carpeta digital se regirá por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 del presente reglamento.

Artículo 30: Informe final. Dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término probatorio, quien instruye emitirá un informe que contendrá:

a) La individualización de la o las personas investigadas;
b) La relación circunstanciada de los hechos que se tuvieron por acreditados y la ponderación o calificación que se les atribuya a los mismos, debidamente fundamentada.
c) Los cargos formulados y la participación que se atribuye a la o las personas investigadas;
d) La enunciación de la normativa aplicable;
e) El señalamiento de las pruebas que sustentan los cargos; y,
f) La sanción cuya aplicación se propusiere o la solicitud de absolución.

Deberá quien instruye el procedimiento referirse a los argumentos de defensa esgrimidos por la persona investigada, y señalar si la prueba rendida altera la formulación de cargos.
La apreciación de los antecedentes probatorios se efectuará de acuerdo a las reglas de la sana crítica.
El informe final será notificado a la persona investigada y a la denunciante si la hubiere, dentro de cinco días, en la forma prevista en el artículo 21. Una vez cumplido este trámite deberá remitirse de inmediato al órgano resolutor.
Si el proceso es instruido por un ministro integrante del Consejo Superior, el informe final deberá ser remitido junto con los antecedentes del proceso, a la Contraloría Interna de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, para su control de legalidad, en forma previa a su notificación a la persona investigada y a la denunciante, si las hubiere.

Artículo 31: Congruencia del informe. Quien instruya no podrá en su informe final extenderse a hechos u omisiones no contenidos en la formulación de cargos, ni sugerir que tienen una gravedad mayor que la propuesta en dicha resolución.
Ningún funcionario o funcionaria podrá ser sancionado o sancionada por hechos u omisiones que no hayan sido materia de los cargos formulados por quien investigó.

Artículo 32: Exposiciones orales. En aquellos casos en que la persona investigada lo solicite, podrá exponer verbalmente al órgano resolutor sus observaciones a la prueba rendida y sus argumentos de defensa antes que se adopte la decisión. En este caso, la denunciante podrá igualmente comparecer para hacer valer sus alegaciones. Cada

exposición no podrá exceder de quince minutos, prorrogables por otros quince minutos, en casos calificados.
La solicitud de la persona investigada deberá presentarse directamente ante el órgano encargado de resolver dentro de tercero día desde que se le notifique el informe final.
La audiencia en que se escuchen los alegatos verbales deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes desde que se solicite, si el órgano resolutor fuere unipersonal.
Si el órgano resolutor fuere colegiado, el asunto deberá incluirse en tabla en una próxima audiencia, una vez notificada la resolución que decreta la vista.
Si la persona investigada no solicita la exposición verbal de su defensa ante el órgano colegiado, la vista del asunto deberá incluirse en la tabla de su próxima audiencia.
Las audiencias para la presentación de exposiciones en el marco de investigaciones disciplinarias podrán realizarse bajo modalidad presencial o telemática, a solicitud de los intervinientes y elección del órgano resolutor.

Artículo 33: Oportunidad para resolver. Evacuada la audiencia de alegatos o vencido el término a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, el órgano resolutor dictará su decisión dentro del plazo de diez días. La prueba se apreciará de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

Artículo 34: Cumplimiento del fallo. La sentencia deberá cumplirse en el más breve plazo.

Artículo 35: Abono de tiempo de suspensión de funciones. En caso que el órgano resolutor dicte sentencia que haga efectiva la responsabilidad disciplinaria, abonará -en el caso de imponerse la sanción de suspensión de funciones- el tiempo de vigencia de la medida cautelar de similar naturaleza que se haya dispuesto respecto de la persona investigada durante el procedimiento.

Artículo 36: Control de legalidad. En los casos que la persona que ejerza el cargo de Director deba resolver un proceso disciplinario como órgano resolutor, una vez que firme la resolución respectiva, deberá enviarla, junto con los antecedentes del proceso, a la Contraloría Interna de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, la cual efectuará un examen de legalidad de dicho acto, en lo concerniente al apego al debido proceso y al agotamiento de la investigación.
En los casos en que el proceso sea instruido por un ministro integrante del Consejo Superior, el proceso disciplinario deberá ser remitido a la Contraloría Interna de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, para su control de legalidad, en forma previa a la notificación del informe a que alude el artículo 30 del presente reglamento.

Capítulo Quinto. Etapa de Impugnación

Artículo 37: Impugnación de la sentencia definitiva. La resolución del procedimiento disciplinario será impugnable mediante el recurso de apelación que podrá deducir la persona investigada o la persona denunciante. Si la decisión es adoptada por la Corte Suprema, será impugnable sólo a través del recurso de reposición. En ambos casos el recurso deberá ser deducido dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución impugnada y ser fundado.

El recurso de reposición será presentado ante el mismo órgano que resolvió el procedimiento disciplinario, a objeto que lo conozca y emita pronunciamiento al respecto.
El recurso de apelación, por su parte, se presentará ante el mismo órgano que resolvió el procedimiento disciplinario, a objeto que lo remita al superior jerárquico que debe resolverlo.
La petición de alegatos deberá ser formulada conjuntamente con la interposición del recurso o ante el órgano resolutor.
Si la parte recurrente lo solicita, el órgano que conozca del recurso de apelación ordenará su vista e inclusión en la tabla de una próxima audiencia. Cada alegato no podrá exceder de quince minutos, los que podrán ser prorrogados por igual tiempo, en casos calificados, y deberá anunciarse verbalmente o por escrito por medio del respectivo relator, relatora, funcionario o funcionaria que corresponda. En los demás casos el recurso se conocerá en cuenta.
Si sólo recurre la persona investigada, no se podrá disponer una decisión que le resulte más gravosa.
Se procurará que ningún recurso deducido en un procedimiento disciplinario demore su tramitación más de tres meses. El presidente o la presidenta del órgano respectivo tendrá la responsabilidad de disponer lo pertinente para su inclusión en tabla y para que se adopte la resolución.
Las audiencias para la presentación de alegatos en el marco de investigaciones disciplinarias podrán realizarse bajo modalidad presencial o telemática, según lo resuelva el órgano resolutor.

Artículo 38: Impugnación de otras resoluciones. Tratándose de resoluciones distintas de la sentencia definitiva, respecto de las cuales se ha previsto impugnación, el recurso se conocerá en cuenta, salvo que se solicite que sea conocido previa vista de la causa.
En todo caso, el recurso concedido para impugnar la anotación de demérito a que se refiere el artículo 2, será siempre conocido en cuenta.

Artículo 39: Comunicación de antecedentes: Una vez afinado el asunto, el Departamento Jurídico notificará y remitirá copia de la sentencia definitiva y ejecutoriada al Subdepartamento de Registro del Departamento de Recursos Humanos, quien deberá dejar constancia de lo que corresponda en la hoja de vida de los empleados que hayan sido sancionados. El Departamento de Recursos Humanos gestionará la aplicación de la sanción impuesta y su registro.
El(la) Director(a) informará al Presidente(a) las investigaciones disciplinarias sobreseídas, terminadas por absolución o sanción no apelada.

TÍTULO IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO LABORAL

Capítulo Primero. Definiciones y Principios

Artículo 40: Concepto de Acoso Sexual. El acoso sexual es una manifestación de violencia de género, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Se entiende por acoso sexual el que una persona realice por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) uno o más requerimientos de carácter sexual no

consentidos por quien los recibe, que tienen el efecto de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo. Dichas conductas podrán consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo:

a) Gestos y piropos lascivos.
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.

Artículo 41: Declaración. A fin de erradicar el acoso sexual y promover espacios de trabajo libres de violencia de género, la Corporación Administrativa del Poder Judicial se compromete a:

a) Reconocer y visibilizar en la cultura organizacional que el acoso sexual es una manifestación de violencia de género contraria a la dignidad e integridad de las personas y al rol que la Constitución y las leyes asignan a nuestra institución.
b) Promover en todos los departamentos y administraciones zonales el desarrollo de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre las causas, características y consecuencias del acoso sexual tanto en los espacios laborales como a nivel personal y social.
c) Orientar e informar a quienes integran la Corporación Administrativa del Poder Judicial sobre los procedimientos vigentes de prevención, recepción e investigación de denuncias de acoso sexual, contenidos tanto en este reglamento como en los demás instrumentos emitidos por la institución.
d) Recibir las denuncias e investigar de manera seria y de acuerdo con los procedimientos vigentes, toda denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, respetando los principios establecidos en el presente reglamento.
e) Brindar acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, a través de mecanismos institucionales oportunos y pertinentes.
f) Desarrollar acciones de capacitación y formación continua y permanente sobre el acoso sexual como una manifestación de violencia de género a las personas integrantes de la Corporación Administrativa del Poder Judicial especialmente encargadas de desarrollar las investigaciones sumarias ante denuncias de acoso sexual.

Artículo 42: Concepto de acoso laboral. El acoso laboral es una manifestación de violencia en el trabajo, contraria a la dignidad humana y al rol que la Constitución y las leyes le asignan al Poder Judicial y a la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Se entenderá por acoso laboral toda conducta que, por acción u omisión, constituya agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura o por uno(a) o más funcionarios(as), en contra de otra u otras personas, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación

laboral o sus oportunidades en el empleo. Dichas conductas podrán tener lugar tanto dentro como fuera del contexto laboral.

Artículo 43: Principios aplicables al procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral. A los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral se les aplicarán, además de los principios generales señalados en el artículo 5° de este Reglamento los siguientes:

a) Principio de confidencialidad. Durante la tramitación del proceso se deberá guardar estricta reserva de todas y cada una de las actuaciones registradas en el curso de la indagación, como una forma de garantizar la privacidad de las personas involucradas. Las personas responsables de recibir las denuncias y de tramitarlas, así como cualquiera que intervenga en la investigación, deberán resguardar los datos de las partes y toda información de la cual tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior es sin perjuicio del uso de datos estadísticos y de la información de seguimiento del caso por parte de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación o del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, según sea el caso.
b) Principio del derecho a defensa. La persona denunciante y la persona investigada deben ser oídas e informadas del estado de tramitación de la investigación, a fin de estar en condiciones de actuar en cada una de las etapas del procedimiento. Todo lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5° letra h) de este Reglamento.
c) Perspectiva de género: durante toda la tramitación del procedimiento disciplinario se deberán considerar las barreras, sesgos, estereotipos y prejuicios que pueden dificultar el goce o ejercicio igualitario de derechos a las personas intervinientes, en particular a las personas denunciantes, y sustanciar las diversas etapas del proceso evitando perpetuar discriminaciones. Para ello es necesario adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género abordando las causas subyacentes y los factores de riesgo, las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.
d) Debida diligencia: tanto las personas investigadoras como los órganos resolutores ejercerán sus funciones adoptando medidas oportunas, idóneas, independientes, imparciales y exhaustivas que permitan garantizar los derechos de las personas intervinientes considerando de manera especial las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que pueden hallarse.
e) No victimización secundaria: durante toda la tramitación del procedimiento disciplinario se realizarán acciones para evitar los efectos perjudiciales que las personas intervinientes hayan de soportar durante el desarrollo del proceso, en razón de intervenciones o respuestas inapropiadas ejercidas por las instituciones o individuos que participan en el proceso de investigación o sanción, en el marco de las normas contenidas en este procedimiento especial.

Capítulo Segundo. Ámbito de Aplicación del Procedimiento

Artículo 44: Ámbito de aplicación del procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral. El procedimiento especial regulado en este Título tiene como finalidad regular la investigación y sanción de hechos que puedan constituir acoso

sexual o acoso laboral, respetando las garantías de las personas involucradas, la imposición de sanciones a las personas responsables y la adopción de medidas eficientes de resguardo a la víctima y las necesarias para evitar la repetición de la conducta reprochada.

Artículo 45: Normativa aplicable. El procedimiento especial de investigación y sanción del acoso sexual y del acoso laboral se tramitará conforme a las normas del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias, con las modificaciones contenidas en el presente Título.

Capítulo Tercero. Reglas Generales del procedimiento de investigación y sanción de acoso sexual y acoso laboral.

Artículo 46: Reserva y confidencialidad. Tanto el procedimiento como la sentencia serán reservados, salvo para la persona denunciante y para la persona investigada, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13.
Sólo se podrá hacer pública la sentencia una vez que se encuentre firme y previa supresión de los datos personales sensibles que consten en ella. La persona denunciante podrá solicitar la anonimización de sus datos personales antes que la sentencia quede ejecutoriada. En el caso que la sentencia fuere absolutoria, dicha petición también podrá ser formulada por la persona denunciada.
Se prohíbe divulgar información sobre las denuncias de acoso sexual o acoso laboral a todas las personas que, por cualquier circunstancia, han podido tomar conocimiento de la investigación, o la resolución del asunto pendiente, incluidos quienes tienen la calidad de persona denunciante o persona denunciada.

Artículo 47: Registros, seguimiento y estadísticas. Para su registro y seguimiento, el órgano resolutor y la persona instructora informarán sobre las denuncias que reciba y sobre el inicio formal de la investigación, respectivamente, al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, la cual deberá mantener un registro actualizado de las denuncias de su jurisdicción. Por su parte, a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación se le remitirán las denuncias e inicios de investigación respecto de procedimientos sobre acoso sexual.
Luego de ejecutoriada la decisión del asunto, el órgano resolutor que lo haya conocido en única o primera instancia enviará copia de la denuncia respectiva y del fallo dictado a la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación o al Departamento de Recursos Humanos, según corresponda.
La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y el Departamento de Recursos Humanos elaborarán estadísticas, respectivamente, acerca de los procedimientos de acoso sexual y acoso laboral, que pondrán a disposición del Consejo Superior, con indicación del número de denuncias tramitadas en las unidades de cada territorio jurisdiccional y el resultado de los procedimientos. Dichas estadísticas se pondrán a disposición de la Corte Suprema junto con aquellas propias de los procedimientos respecto de los cuales es órgano resolutor.

Artículo 48: Calificaciones. Desde la interposición de una denuncia de acoso sexual o de acoso laboral y hasta el periodo que determine el órgano que la resuelva, la persona denunciada no podrá calificar ni participar en comisiones calificadoras en las que se

practique la calificación de la persona denunciante. Del mismo modo, la persona denunciante no podrá calificar o participar en comisiones calificadoras en las que se practique la calificación de la persona denunciada.
Esta prohibición se hará presente a las partes en la resolución que da inicio a la investigación.

Artículo 49: Medidas cautelares. La persona investigadora podrá, de oficio o a petición de parte, dictar medidas cautelares durante el periodo comprendido entre el inicio de la investigación y la emisión del informe final.
El órgano resolutor podrá, de oficio o a petición de parte, adoptar medidas cautelares al momento de ordenar que se realice la investigación y, una vez recibido el informe final, hasta que la sentencia quede firme. Al momento de decidir sobre la aplicación de medidas cautelares se deberá tener en consideración el éxito de la investigación, el mejor funcionamiento de la Corporación o unidad en que tuvieron lugar los hechos investigados, la gravedad de los mismos, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
A modo ejemplar se podrán disponer, en forma provisional, las siguientes medidas cautelares:

a) Separación de espacios físicos.
b) Redistribución del tiempo de la jornada.
c) La suspensión temporal de la persona denunciada, en cualquiera de los siguientes casos:
    i. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio de la persona denunciante.
    ii. Cuando pueda entorpecer la investigación.
    iii. Cuando pueda ejercer influencia en los eventuales testigos.
d) El traslado transitorio de la persona denunciante, en cualquiera de los siguientes casos:
    i. Cuando exista subordinación con la persona denunciada.
    ii. Cuando existan antecedentes para presumir que el acoso continuará.
    iii. Cuando el vejamen sufrido por la persona denunciante sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable.
d) Decretar teletrabajo para la parte denunciada o la parte denunciante, en el caso que las funciones de las personas lo permitan. En el tribunal o unidad respectiva, el teletrabajo así decretado no será considerado para efectos de calcular el personal efectivamente sujeto a dicho régimen.

Las medidas cautelares no afectarán el régimen de remuneraciones.

Capítulo Cuarto. Etapa de Instrucción

Artículo 50: Forma de inicio del procedimiento. Los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual o laboral sólo podrán iniciar mediante denuncia verbal o escrita de la persona que se considere afectada, sea que se presente en forma personal o mediante representante

Artículo 51: Personas denunciantes y denunciadas en los procedimientos sobre acoso sexual y acoso laboral. Cualquier persona integrante del Poder Judicial o de la Corporación Administrativa del Poder Judicial o que le preste servicio a éstos, cualquiera

que sea el escalafón o calidad jurídica en que ejerza el cargo o preste el servicio, podrá presentar una denuncia de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento si se considera afectada por hechos que podrían constituir acoso sexual o acoso laboral por conductas que se atribuyen a un integrante del Poder Judicial o de la referida Corporación.
También podrán ser denunciantes las personas usuarias o proveedores y sus dependientes ante hechos que podrían constituir acoso sexual o laboral por conductas que se atribuyen a un integrante del Poder Judicial o de la mencionada Corporación.

Artículo 52: Requisitos y menciones de la denuncia. La denuncia deberá:

a) Indicar el nombre de la persona denunciante, su número de cédula de identidad y su domicilio. Tratándose de personas no usuarias, además se deberá señalar la unidad y cargo en que se desempeña y, si procede, la singularización de la empresa externa a la que le presta servicios.
b) En caso de que corresponda, indicar el nombre del representante de la persona denunciante, su número de cédula de identidad y su domicilio.
c) Indicar el nombre, cargo y unidad en que labora la persona denunciada si se conoce dicha información o, en caso contrario, o contener los datos necesarios para su individualización.
d) Exponer los hechos que la sustentan.
e) Ser firmada por la persona denunciante en caso de que se presente por escrito. Si la denuncia se realiza en forma verbal, la persona denunciante deberá firmar el acta que se debe levantar a tal efecto.

Podrán acompañarse a la denuncia los antecedentes que se estimen útiles para la adecuada indagación de la veracidad y ocurrencia de los hechos.
La persona denunciante podrá indicar en la denuncia o en un acto posterior un medio electrónico para efectos de que se le realicen notificaciones.

Artículo 53: Presentación de denuncias escritas. La denuncia realizada por escrito podrá ser presentada, a elección de la persona denunciante:

a) Ante el órgano resolutor o su presidente si aquel tiene el carácter de colegiado. Alternativamente, la persona denunciante podrá realizar la denuncia escrita ante el órgano resolutor que conocería del asunto en segundo grado.
b) Mediante la vía electrónica que para tales efectos pondrá a disposición la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

En ambos casos, se deberá entregar a la persona denunciante un comprobante que dé cuenta de la presentación de la denuncia.

Artículo 54: Presentación de denuncias verbales. La denuncia verbal se presentará, dependiendo del órgano resolutor que sea competente para conocer del asunto, ante las personas que ostenten los cargos que se indican a continuación:

a) Todas las personas funcionarias de la Corporación que sufran hechos constitutivos de acoso laboral podrá denunciarlos, al Departamento de Recursos Humanos.
b) Cuando la persona involucrada en una situación de acoso sea el Jefe(a) del Departamento de Recursos Humanos, la denuncia se presentará ante el Director(a), quien iniciará las actividades previstas en el presente reglamento.

La persona que reciba la denuncia verbal deberá levantar un acta, que será firmada por ésta y por la persona denunciante, a quien se le dará una copia.
Alternativamente, la persona denunciante podrá realizar la denuncia verbal ante el

órgano resolutor que conocería del asunto en segundo grado.

Artículo 55: Derivación de la denuncia e información sobre canales de denuncia. La persona que reciba la denuncia deberá remitirla al respectivo órgano resolutor a más tardar el día hábil siguiente. En caso que tenga el carácter de colegiado, los antecedentes serán entregados a su respectivo presidente o presidenta.
Asimismo, 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.
Tratándose de denuncias contra el Director (a), Subdirector(a), Jefe del Departamento Jurídico, Contralor(a) Interno(a) o contra el personal de la Contraloría Interna, la jefatura del Departamento de Recursos Humanos deberá comunicar acerca de la denuncia al Presidente(a) de la Corte Suprema, para que éste proceda a informar al Consejo Superior en la sesión más próxima.

Artículo 56: Análisis de admisibilidad. El órgano resolutor deberá comprobar que la denuncia cumpla con los requisitos formales dispuesto en el artículo 52. En caso de que no se cumplan, el órgano resolutor otorgará un plazo de cinco días para subsanar los posibles defectos de la denuncia, bajo apercibimiento de que se la declare inadmisible.
No se analizará el mérito del requisito dispuesto en el literal d) del artículo 52 para efectos de determinar el cumplimiento de los requisitos formales de la denuncia. Ello sin perjuicio que, siendo admisible la denuncia, el órgano resolutor ejerza la potestad dispuesta en la parte final del inciso primero del artículo 16.

Artículo 57: Inicio formal del proceso investigativo. Además de las menciones señaladas en el artículo 16, en la misma resolución se designará una persona profesional del ámbito de la psicología que se encuentre inscrita en una nómina al efecto que la Corporación Administrativa del Poder Judicial mantendrá vigente, para que preste colaboración a la o el instructor en los aspectos que requiera.
En la resolución se ordenará ejecutar al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, una vez que reciba la comunicación a la que se refiere el inciso primero del artículo 47, las acciones necesarias para que la persona denunciante pueda recibir atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N°16.744.

Artículo 58: Formación de la persona instructora. En los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual o acoso laboral, la persona encargada de la investigación deberá contar preferentemente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Artículo 59: Notificación del inicio de la investigación. Quien instruye el procedimiento deberá ordenar prontamente la notificación a la persona denunciante y a la persona denunciada sobre el hecho de haberse iniciado la investigación, en los términos dispuestos en el artículo 21.

Artículo 60: Plazo y cierre de la investigación. En los procedimientos de investigación y sanción de hechos constitutivos de acoso sexual o acoso laboral, la investigación se

llevará a efecto en un plazo máximo de 30 días, el que, excepcionalmente, podrá prorrogarse una sola vez por un máximo de 30 días, previa solicitud fundada de la o el investigador. El órgano resolutor podrá acceder a ello mediante resolución fundada.
La resolución que cierre la investigación y la que proponga el sobreseimiento o formule cargos, se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada de conformidad a lo previsto en el artículo 28.

Capítulo Quinto. Etapa Resolutiva

Artículo 61: Notificación de descargos y término probatorio a la persona denunciante. El escrito de descargos y la resolución que fije un término probatorio se notificarán a la persona denunciante de acuerdo al artículo 28 para el ejercicio de su derecho a defensa, rigiendo para ello los plazos señalados en dicha norma. De la misma forma se notificará a la persona denunciada la resolución que fije un término probatorio.

Artículo 62: Prueba. La persona denunciante y la persona denunciada podrán producir toda clase de pruebas, sin restricción alguna, sin perjuicio de la facultad de la persona que investiga para declarar su exclusión si advierte que han sido obtenidas con vulneración de garantías constitucionales o han sido creadas sobre la base de conceptos estereotipados de género. Al mismo tiempo, la persona investigadora cuidará que en los interrogatorios y contrainterrogatorios a testigos o peritos no se incurra en patrones socioculturales discriminatorios en razón de género. Se prohíbe indagar sobre la vida sexual o afectiva de la persona denunciante, ajena a los hechos investigados.

Artículo 63: Declaración de partes. En cualquier fase del proceso, para el evento que se resuelva practicar la diligencia de toma de declaración de la persona denunciante, no podrá participar la persona denunciada ni su representante. Lo anterior es sin perjuicio de la manifestación expresa de voluntad de la persona denunciante, en orden a permitir la presencia de la persona denunciada y/o su representante en esta diligencia.
La declaración de la persona denunciante y de la persona denunciada podrá ser telemática y siempre con asistencia del psicólogo o psicóloga designada para apoyar a quien instruye la investigación. La declaración será grabada en audio digital en los términos que establece el artículo 13.

Artículo 64: Informe final. Además de lo dispuesto en el artículo 30 el informe final en los procedimientos de investigación y sanción de acoso sexual o laboral deberá contener una propuesta de la o las medidas destinadas a otorgar protección a la víctima o su reparación, en su caso.
El informe final se notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada en la forma prevista en el artículo 21.

Artículo 65: Exposiciones orales y oportunidad para resolver. El derecho a ser oído en exposiciones orales, reconocido en el artículo 32, le asiste también a la parte denunciante, quien podrá solicitarlo en el mismo plazo que la norma indica.
El órgano resolutor podrá decretar para mejor resolver cualquier medida que estime pertinente para tener un mejor conocimiento del fenómeno del acoso sexual o acoso laboral y sus alcances.

Lo anterior se deberá cumplir en el plazo de cinco días y se resolverá en el mismo plazo.

Artículo 66: Determinación de la sanción. El órgano resolutor impondrá la sanción disciplinaria que corresponda teniendo en consideración, entre otros aspectos, la jerarquía de la persona sancionada como agravación de su conducta, el mal causado a la salud de la víctima y la mayor o menor colaboración prestada para el éxito de la investigación. Se pronunciará igualmente sobre las medidas de protección o reparación sugeridas por la persona instructora u otras que se estimen pertinentes.
El órgano resolutor tendrá asimismo la facultad de solicitar u ordenar la apertura de un cuaderno de remoción en caso de que lo estime pertinente, para lo cual serán aplicables las normas establecidas en este reglamento.

Artículo 67: Diagnóstico organizacional en el acoso laboral y sexual. Si a partir de la investigación sumaria el órgano resolutor establece que se trata de acoso laboral o sexual, si lo considera necesario, podrá solicitar al Departamento de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial la realización de un diagnóstico organizacional con el objeto que aporte mayores antecedentes y proponga las acciones pertinentes en la línea de recomponer una dinámica organizacional positiva y/o reparar lo sucedido en la unidad. De la misma forma podrá sugerir que la autoridad competente, con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos, efectúe una acción de encuadre en la que la persona denunciada sea retroalimentada respecto a los hechos que causaron la situación, sus efectos y genere en ella compromisos de cambio claros y definidos.

Artículo 68: Seguimiento de la implementación de medidas. Transcurridos seis meses contados desde la entrega de la resolución del órgano resolutor respecto de las medidas a implementar, el Departamento de Recursos Humanos le deberá informar acerca del estado de avance en la ejecución del plan de mejora y posibles resultados que se visualicen durante ese período.

TÍTULO V. PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE PROBIDAD

Artículo 69: Procedimiento sancionatorio. Los procedimientos sancionatorios que se inicien en contra de las personas que hayan infringido el deber de realizar sus declaraciones de intereses o patrimonio, o sus respectivas actualizaciones, se sustanciarán en conformidad al procedimiento general, con las siguientes modificaciones:

a) El procedimiento podrá iniciarse de oficio o por denuncia fundada de cualquier persona interesada, a través del formulario disponible en el sitio web del Poder Judicial, o a través de presentación escrita dirigida a la Corte Suprema, o Cortes de Apelaciones respectivas, que contenga los antecedentes enumerados por el artículo 27 del Reglamento de la Ley N° 20.880;
b) Recibida una denuncia que no cumpla los requisitos indicados o que no acompañe los antecedentes necesarios, quien instruye ordenará a la persona denunciante corregir su denuncia o acompañar los documentos omitidos mediante comunicación al domicilio o correo electrónico informado, otorgándole un plazo de cinco días para tal efecto. Vencido dicho plazo sin mediar corrección o complementación de la denuncia, se tendrá por desistida y será archivada, sin

perjuicio de las facultades de la Corte Suprema o Cortes de Apelaciones respectivas para iniciar de oficio el procedimiento sancionatorio, si se estima que existe mérito para ello;

c) Admitida a tramitación la denuncia o iniciado de oficio el procedimiento, la Corte Suprema o Cortes de Apelaciones respectivas apercibirá a la persona denunciada para que realice la declaración o la rectifique dentro del plazo de diez días contados desde que se le notifique en la forma prevista en el artículo 21. La misma resolución que decrete el apercibimiento designará al ministro o la ministra que sustanciará la investigación y a quien se desempeñará como ministro(a) de fe;
d) Si la persona denunciada no corrigiere o rectificare su declaración dentro del plazo de apercibimiento, quien substancie le formulará cargos, siguiéndose en lo sucesivo las reglas del procedimiento general de investigación y sanción de infracciones disciplinarias.

TÍTULO VI. DE LA REMOCIÓN

Artículo 70: Remoción de los funcionarios o las funcionarias de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. El Consejo Superior podrá iniciar el procedimiento de remoción del personal de la Corporación Administrativa, una vez ejecutoriada la sanción que les fuere impuesta por falta grave.

Para los efectos señalados, deberá previamente reunirse en un cuaderno los antecedentes contenidos en la hoja de vida funcionaria y todos aquellos que se estimen relevantes, entre ellos, un informe del funcionario o de la funcionaria en el que podrá expresar lo que estime conveniente a sus derechos, que deberá evacuarse en el plazo de cinco días desde que es requerido.

Evacuadas las diligencias, se presentarán los antecedentes al Consejo Superior, a fin de que se pronuncie sobre la remoción, la que deberá adoptarse por la mayoría del total de sus componentes.

La resolución sólo será impugnable por la persona afectada mediante el recurso de apelación ante la Corte Suprema. El recurso deberá ser deducido dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución impugnada y ser fundado.

Artículo 71: Norma común de suspensión cautelar en el procedimiento de remoción. Una vez iniciado el procedimiento de remoción mediante la solicitud correspondiente, el órgano encargado de su instrucción y recopilación de antecedentes podrá, de oficio o a requerimiento del solicitante en el caso previsto en el artículo 70, disponer la suspensión cautelar del funcionario o funcionaria, mediante resolución fundada.

La resolución que disponga la suspensión cautelar será recurrible de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.

TÍTULO VII. ENTRADA EN VIGENCIA Y DEROGACIONES

Artículo 72: Entrada en vigencia: El presente Reglamento entrará a regir una vez aprobado por el Consejo Superior.

Artículo 73: Derogaciones. Derógase el Reglamento de Investigaciones Disciplinarias de la CAPJ y el Título Séptimo: Acoso Laboral y Acoso Sexual del Reglamento

de Personal de la CAPJ.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera disposición transitoria. Procedimientos en curso. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 72 del presente Reglamento, a los procedimientos disciplinarios generales, sobre acoso sexual y acoso laboral, que se encuentren en tramitación continuará aplicándose la normativa vigente a la fecha de su inicio.