

RIT N° : I-206-2020
RUC N° : 20-4-0289682-6
MATERIA : RECLAMACION RECONSIDERACION
ADMINISTRATIVA
DEMANDANTE : VALLE NEVADO S.A.
DEMANDADO : INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE
SANTIAGO ORIENTE

Santiago, cinco de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Valentina Flen Mourguet, abogada, en representación de **VALLE NEVADO S.A.**, ambos domiciliados para estos efectos en avenida Vitacura N°5250, oficina N°304, comuna de Vitacura, quien interpone reclamación en contra de **GABRIELA OLAVE RODRÍGUEZ**, en su calidad de Jefe de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, con domicilio en avenida Vitacura N°3900, comuna de Vitacura, a fin de que se deje sin efecto la resolución reclamada y consecencialmente, se dejen sin efecto las multas de autos o bien se rebajen las mismas, con expresa condena en costas.

Fundando lo anterior indica que el presente reclamo tiene por objeto la Resolución N°327, dictada con fecha 14 de mayo de 2020 por la Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, doña Gabriela Olave Rodríguez, en vista de la reconsideración de la Resolución de multa N°9896/2019/128-1-2-3, solicitada por su representada con fecha 27 de febrero de 2020. Añade que a su vez, la Resolución N°9896/2019/128 fue pronunciada con fecha 14 de enero de 2020 por Jaqueline Beatriz Areyuna Rojas luego de cursar fiscalización a la empresa el día 29 de noviembre de 2019, a propósito de una investigación interna de denuncia por acoso sexual interpuesta por la trabajadora doña Francisca Puga el 13 de julio de 2019 en contra de los trabajadores don Diego



Alcántara y don Francisco Stepke, en la cual se concluyó con fecha 30 de julio de 2019 que no fue posible acreditar fehacientemente los hechos imputados. Añade que sin perjuicio de lo resuelto se adoptaron medidas de resguardo permanentes consistentes en la separación de espacios físicos y en la prohibición de los denunciados de acercarse a la trabajadora, aplicándose la amonestación correspondiente. Agrega que todo lo anterior fue oportunamente informado a la Inspección del Trabajo y en este contexto, la resolución reclamada es del siguiente tenor:

CONSIDERANDO:

1. Las consideraciones de hecho que fundamentan lo resuelto, según se detalla a continuación:

Nº DE LA MULTA I 9896/2019/128 -1

Que la multa fue cursada por “No adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga Run: 18825308-3 afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcántara Run: 18573496-k y don Francisco Stepke Run: 16534858-3 involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que lo acredite.”.

Que, respecto de las argumentaciones referidas a vulneración al principio non bis in ídem, atendida las facultades que concede el artículo 511 del Código del Trabajo a este Servicio a efectos de conocer de una solicitud de reconsideración de multa, no se emitirá pronunciamiento a este respecto toda vez que tales argumentos no pueden resolverse en este recurso ni atañen a esta sede administrativa.

Que, por su parte, cabe hacer presente que sólo se dejarán sin efecto aquellas multas respecto de las cuales se acreditó un error de hecho esencial, esto es, aquel que por su naturaleza invalida el acto administrativo de la resolución de multa.

Que, a este respecto, revisados los antecedentes expuestos por el recurrente, se observa de su presentación que fundamenta su argumentación en que, a su juicio, la mera anotación en el punto “IV. Conclusiones” del informe de investigación, de la indicación que se ordenó la separación de los espacios físicos de los involucrados, resultaría suficiente acreditación de la adopción de una medida de resguardo ordenada por el legislador, lo que, además, se reflejaría en correo electrónico que adjunta.

Que, en cuanto a los antecedentes aportados en relación a la multa, estos no resultan pertinentes para dar por acreditada la existencia de un error de hecho desde que la mera anotación en un informe -sin siquiera la acreditación de toma de conocimiento y consentimiento por parte de la denunciante de la medida de resguardo supuestamente decretada- que por lo demás no se respalda en documento alguno, no acredita la adopción fehaciente de medida de resguardo alguna, máxime considerando que de los correos electrónicos de 24.10.2019 y 17.07.2019, sólo se lee una mera declaración de Mauricio Valdovino, Chef Ejecutivo, de que se habría trasladado a uno de los dos denunciados desde la cocina Mirador del Plomo al Casino Sub Terra, a la cual, además, no se le adjunta ningún otro antecedente probatorio que la justifique o avale.

Que, por consiguiente, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa, en consecuencia, se mantiene ésta en su monto original.

NUMERO DE LA MULTA 9896/2019/128 -2

Que la multa fue cursada por “Realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga Run: 18825308-3 sin el procedimiento establecido en la ley, esto es, sin que conste por escrito y con firma las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3, tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas,



asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación.”.

Que, respecto de las argumentaciones referidas a vulneración al principio non bis in Ídem, atendida las facultades que concede el artículo 511 del Código del Trabajo a este Servicio a efectos de conocer de una solicitud de reconsideración de multa, no se emitirá pronunciamiento a este respecto toda vez que tales argumentos no pueden resolverse en este recurso ni atañen a esta sede administrativa.

Que revisados los antecedentes expuestos por el recurrente, en particular que de su presentación se desprende que reconoce que las declaraciones de los trabajadores denunciados no están firmadas por ellos, que no tiene antecedente escrito que dé cuenta de medidas de separación de espacios físicos, y que sólo diera cuenta a los involucrados de los Reservados emitidos por la Inspección del Trabajo solicitando una serie de documentos y efectuando observaciones a la investigación interna, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa.

Que, corrobora lo anterior, la propia afirmación del empleador contenida en la presentación efectuada en la Inspección Comunal del Trabajo con fecha 28.10.2019, acompañada en esta instancia, de la que se lee en su punto 6. lo que sigue: “No contamos con un documento específico en el que conste la declaración de los denunciados, ya que dicha declaración consistió en una especie de interrogación verbal de la que se tomó nota en el informe final de investigación.” y en su punto 8 lo siguiente: “...denunciante y denunciado fueron desvinculados de la empresa con fecha 31 de julio de 2019, por lo que no fue posible comunicarles el término de la investigación y menos obtener un comprobante firmado de ello”.

Que, por consiguiente, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa, en consecuencia, se mantiene ésta en su monto original.

Nº DE LA MULTA 9896/2019/128 -3



Que la multa fue cursada por "No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Francisca Puga run: 18825308-3, dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto iv, concluye que enviará carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke run: 16534858-3, sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la unidad jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado.”.

Que, respecto de las argumentaciones referidas a vulneración al principio non bis in Ídem, atendida las facultades que concede el artículo 511 del Código del Trabajo a este Servicio a efectos de conocer de una solicitud de reconsideración de multa, no se emitirá pronunciamiento a este respecto toda vez que tales argumentos no pueden resolverse en este recurso ni atañen a esta sede administrativa.

Que, en relación a la multa, el empleador solicita se deje sin efecto la sanción cursada argumentando que ésta adolece de manifiesto error de hecho por no haber tomado en consideración la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos de fecha 31.07.2019, y que adjunta en esta instancia; sin embargo, no es dable observar error de hecho alguno desde que la referida carta no da cuenta de recepción por parte del Sr. Stepke, ni se adjunta antecedente alguno que permita determinar siquiera su remisión al referido trabajador.

Que, por consiguiente, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa, en consecuencia, se mantiene ésta en su monto



original.

2. Que, atendido lo anterior y en atención a las atribuciones conferidas al Director del Trabajo en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, y la Resolución Exenta N° 1231 de 03.08.2016 de la Dirección del Trabajo;

RESUELVO:

Respecto de la(s) multa(s) aplicada(s) lo siguiente:

Número de Resolución	Monto aplicado inicial			Rebajar a	Confirmar	Dejar sin efecto	Aumentar 25% monto inicial
	Cantidad	Unidad Monetaria					
9896/2019/128	1	60	U.T.M.		X		
9896/2019/128	2	60	U.T.M.		X		
9896/2019/128	3	60	U.T.M.		X		

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y NOTIFÍQUESE.
"POR ORDEN DEL DIRECTOR"



Gabriela Olave Rodríguez
GABRIELA OLAVE RODRÍGUEZ
INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO ORIENTE

CDM/cdm

Original : Interesado
Informe de fiscalización N° 1322/2019/4543
Copia : Archivo U. Jurídica
G. Documental

- 1) Para efectuar el PAGO debe ajustarse a las instrucciones contenidas en la Resolución que aplicó la multa.
- 2) Esta resolución es reclamable ante el Juzgado de Letras del Trabajo, dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación.

Alega que del texto expreso de la resolución transcrita, se desprende que el rechazo de la reconsideración de multas por la Inspectora Comunal del



Trabajo, respecto a la argumentación de su representada sobre vulneración al principio non bis in ídem se debe a que dicho Servicio no puede pronunciarse acerca de esta materia ni se trata de una que le corresponda en sede administrativa; y respecto de las demás alegaciones sostiene que no se acreditaría un error de hecho, por cuanto la empresa no habría acompañado antecedente fehaciente alguno que respalde la adopción de medidas de resguardo, a la par de que habría reconocido que las declaraciones de los trabajadores denunciados no estarían firmadas por ellos y que sólo se les habría informado sobre los Reservados emitidos por la Inspección del Trabajo, y además, que no habría dado cuenta de la remisión de carta de amonestación ni de su recepción por parte de trabajador denunciado en el marco de proceso de investigación por acoso sexual.

Señala que con ocasión de aquello, se confirmaron tres multas a su representada, cada una equivalente a 60 UTM, arrojando un total de 180 UTM, por estimarse infringidos los artículos 211-B, 211-C y 211-E en relación con el inciso 2° del artículo 2 y el artículo 506 del Código del Trabajo, esto es, por no adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, por realizar investigación por acoso sexual sin el procedimiento establecido en la ley, y por no disponer y aplicar las medidas y sanciones que corresponden por el acoso sexual.

Expresa que la Inspección del Trabajo sostiene que no puede pronunciarse acerca de la vulneración al principio non bis in ídem alegada por su representada en su reconsideración de multas, ni se trata de una materia que le ataña en sede administrativa, sin embargo, el Anexo 10 sobre "Normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multas" modificado por la Circular N°46 emitida por la Dirección del Trabajo el 02 de mayo de 2012, contempla expresamente en su punto 8.3 sobre "Criterio restringido para dejar sin efecto" una multa, "Cuando (un error de hecho) se superpone a un hecho infraccional sancionado coetáneamente".

Alega que es precisamente dicho criterio el que ha sido recogido por la jurisprudencia judicial para determinar si la Inspección del Trabajo ha infringido



o no el principio non bis in idem, mismo concepto que el organismo administrativo en reiterados casos ha referido sin mayor inconveniente al pronunciarse sobre reconsideraciones de multas, por consiguiente, resulta inaceptable la idea de que a la Inspección del Trabajo no le concierne resolver sobre vulneración al non bis in ídem, pues ello deriva en un acto administrativo irracional y arbitrario.

Manifiesta que sin perjuicio de lo antes dicho, el principio "non bis in ídem", tradicionalmente entendido como la prohibición de que alguien pueda ser condenado más de una vez por un mismo hecho, ha sido reconocido por la doctrina y la jurisprudencia nacional como uno de los pilares del Derecho Administrativo Sancionador y bajo este concepto su representada claramente ha sido menoscabada, al desconocer la Inspectora del Trabajo que ha incurrido en una triple sanción a través de la aplicación de tres multas, sobre la base de los supuestos de dicho principio, esto es, triple identidad de sujetos, de hechos y de fundamentos jurídicos.

Refiere que según se ha desarrollado en esta presentación, hay una transgresión al principio "non bis in ídem" configurada de tres formas:

- + Identidad de sujetos: Valle Nevado S.A.
- + Identidad de hechos: Incumplimiento del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual.
- + Identidad de fundamentos jurídicos: Infracción a las normas del Título IV de la Investigación y Sanción del Acoso Sexual, regulado en el Libro II de la Protección a los Trabajadores del Código del Trabajo.

Razona que en cuanto al cumplimiento de los supuestos para estimar infringido el principio non bis in idem, la identidad de sujetos es evidente por cuanto la empresa Valle Nevado S.A. es la misma persona jurídica que ha sido sancionada simultáneamente con tres multas por la resolución reclamada y sobre la que recae.

Agrega que respecto a la identidad de hechos indica debe tenerse en cuenta que la Inspección del Trabajo sancionó a la empresa Valle Nevado S.A. por:

1. "No adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga (...) afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcántara (...) y don Francisco Stepke (...) involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que lo acredite";

2. "Realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga (...) sin el procedimiento establecido en la ley, esto es, sin que conste por escrito y con firma (de) las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcántara (...) y Francisco Stepke (...). Tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación"; y,

3. "No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Francisca Puga (...), dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto IV, concluye que enviará carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke (...), sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la Unidad Jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado".

Expone que de la lectura de los hechos infraccionales supuestamente constatados por la Inspección del Trabajo, resulta evidente que son todos hechos que dicen relación con un presunto incumplimiento del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual iniciado a partir de la denuncia de la trabajadora Francisca Puga en contra de los trabajadores Diego Alcántara y Francisco Stepke.

Y en cuanto a la identidad de fundamentos jurídicos agrega, se advierte que las infracciones que la Inspección del Trabajo estimó configuradas se refieren a normas contenidas todas en el Título IV del Libro II del Código del



Trabajo, en el marco regulatorio del procedimiento de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, ya que es evidente que adoptar o disponer medidas de resguardo y/o aplicar sanciones por acoso sexual constituyen una etapa dentro un mismo y único procedimiento investigativo:

N°	ENUNCIADO	INFRACCIÓN/NORMA	INFRINGIDA	-
----	-----------	------------------	------------	---

SANCIONADORA

1 No adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual/ art. 211-b en relación al inciso 2o del art. 2a y art. 506 del código del trabajo. -

2 Investigación por acoso sexual sin el procedimiento establecido en la ley./art. 211-c en relación con el inciso 2o del art. 2o y art. 506 del código del trabajo. -

3 No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual /art. 211-e en relación con el inciso 2o del art. 2o y art. 506 del código del trabajo. -

Señala que lo antes dicho respecto del cumplimiento de la triple identidad para la configuración de una vulneración al principio non bis in ídem en el presente caso, especialmente en cuanto a la identidad de hechos y fundamentos jurídicos, podría ser refutado por la contraría sosteniendo que se trataría de hechos infraccionales distintos y normas virtualmente diferentes (artículos 211-B, 221-C y 211-E en relación a los artículos 2 inciso 2° y 506 del Código del Trabajo), sin embargo, el órgano fiscalizador cometió tanto un error de hecho como un error de derecho. Añade que de hecho, al separar fácticamente lo que no es separable al no reconocer que lo supuestamente infringido es el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, y de derecho, al olvidar que el principio del non bis in idem determina la interpretación que se debe dar a las normas sancionatorias en el orden administrativo laboral.

Expresa que sin perjuicio de lo que se dirá en los acápites siguientes, a lo más pudo configurarse una sola infracción, sancionable con una sola multa,



por un solo hecho general que atacó simultáneamente a varias normas legales, conforme al criterio recogido por la jurisprudencia:

"Que, como consecuencia de ello, la racionalidad del principio del non bis in ídem debe informar la interpretación de todas las normas que establecen infracciones de orden laboral y autorizan su sanción, de suerte que ellas sólo serán aplicables de manera independiente en la medida en que los hechos específicos a juzgar no estén de tal modo concatenados, que no pueda racionalmente separárseles. Es así como debe interpretarse la propia regla del artículo 503 del Código Laboral, tanto como la del artículo 506 del mismo texto, así como todas las que al respecto se contienen en ese Cuerpo Normativo o en leyes especiales, incluidos los artículos 19 del DL 3.500, 10 de la Ley 19.728, 185 del DFL N° 1 de 2005, y, por cierto, la propia Ley de la Dirección del Trabajo. Es decir, toda norma que establezca infracciones o posibilite la imposición de multas u otras sanciones, en un procedimiento administrativo, debe interpretarse conforme a esta racionalidad, que la Constitución impone. Cuando el Código (o la norma de que se trate) habla de "infracciones" a la ley laboral o previsional -o se basa en su existencia para imponer sanciones- se refiere, naturalmente, a hechos; y esos hechos deben ser, para poder separarse en infracciones diversas, independientes unos de otros de modo que en el caso concreto pueda concebirse la producción de uno, sin los otros".

Sostiene que de este modo, se verifica una persecución y sanción múltiple, por cuanto es evidente que no adoptar medidas de resguardo, no cumplir con formalidades de la investigación interna, y no aplicar sanciones, son todas supuestas infracciones que apuntan a los mismos hechos, esto es, el incumplimiento al proceso de investigación y sanción del acoso sexual, y, por tanto, no corresponde en derecho ni en justicia castigar a la empresa reiteradamente por lo mismo.

Añade que como se dijo, en el presente caso se ha configurado una transgresión al principio non bis (ter) in ídem, elemento esencial del Derecho Administrativo Sancionador. Agrega que desconocer esta situación constituye una grave falta a la certeza jurídica que debe regir todo ordenamiento jurídico,



y en particular, las relaciones entre el Estado y los particulares, más aun si se repara en la validez como norma sancionadora del "Tipificador de hechos infraccionales y Pauta para aplicar multas administrativas" de la Dirección del Trabajo, conforme a su versión del 07 de octubre de 2019 vigente al tiempo de la fiscalización, cuyo cumplimiento de las formalidades atingentes a todo acto administrativo resulta del todo cuestionable. Agrega que a lo anterior se suman las vulneraciones a varios de los principios sustantivos del derecho administrativo sancionador, entre los que se cuentan:

+ El principio de legalidad y reserva legal: Los órganos administrativos, como todo órgano del Estado, sólo pueden ejercer las potestades y atribuciones que expresamente les atribuye la Constitución y las leyes, por lo que, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, pueden atribuirse otra autoridad o derechos. Por otra parte, el poder ejecutivo (Gobierno y Administraciones públicas) no pueda dictar normas reglamentarias o actos administrativos que incidan negativamente sobre la esfera jurídica de los ciudadanos sin un previo apoderamiento legal, ya que son materias "reservadas" a la aprobación del órgano legislativo.

+ El principio de tipicidad: Dice relación con la precisa definición de la conducta que la ley considera reprochable, garantizándose así el principio constitucional de seguridad jurídica y haciendo realidad, junto a la exigencia de una ley previa, la de una ley cierta.

+ El principio de culpabilidad: Las sanciones administrativas no pueden imponerse sino al infractor que ha actuado de forma dolosa o culposa.

+ El principio de proporcionalidad: Se encuentra subsumido o integrado en el ordenamiento constitucional chileno en aquella regla que declara la prohibición general de la arbitrariedad, así como aquella que consagra la garantía genérica de los derechos establecida en las bases de la institucionalidad que dan forma al Estado de Derecho y en la garantía normativa del contenido esencial de los derechos, además del valor justicia inherente al Derecho.



Agrega que junto con lo anterior, se evidencia la infracción de una garantía sustantiva del procedimiento administrativo sancionador, que dice relación con la falta de constatación de los supuestos hechos que habrían provocado la aplicación de multas, lo que contraviene lo dispuesto en el artículo 23 del D.F.L. 2 de 1967 que Dispone la Reestructuración y fija las Funciones de la Dirección del Trabajo:

"Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial."

Hace presente que cabe señalar que la fiscalizadora Jacqueline Areyuna en cada una de las multas sobre las que recae la resolución reclamada, reitera que constató los hechos infraccionales sancionados por cuanto el empleador no habría acompañado ningún antecedente que acredite lo contrario, es decir, la forma en que constata las infracciones es por negación por cuanto la empresa no habría probado haber tomado medidas de resguardo o sanciones y no habría cumplido el procedimiento de investigación por acoso sexual. Añade que a esto hay que agregar el tiempo de la fiscalización, el cual ocurrió a fines de noviembre de 2019, mientras que el inicio y conclusión de la investigación propiamente tal fue realizada en julio de 2019, lo que resulta relevante pues su constatación no podría basarse exclusivamente en prueba documental escrita.

Manifiesta que la forma de constatación referida, sin perjuicio de la prueba que se rendirá en su oportunidad, no permite formular la existencia de una presunción legal, puesto que claramente la fiscalizadora incurrió en errores y omisiones en la apreciación de los hechos, lo que confirma una de las arbitrariedades en que la Inspección del Trabajo suele incurrir a la hora de cursar multas, según ha reconocido la doctrina:



"En este sentido, de la configuración se observa nítidamente cómo los fiscalizadores cursan infracciones que jamás constatan por sus sentidos o por documentación laboral, es más, consignan tal asunto en la infracción para dejar por establecido que los hechos no son constatados por su persona, situación indispensable para configurar un ilícito laboral."

Explica que tradicionalmente la doctrina ha entendido el error de hecho como una "falsa representación de la realidad" que conlleva a un error jurídico. Agrega que en este caso concreto, el "falso conocimiento que se tiene de las cosas" recae en que la Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, doña Gabriela Olave Rodríguez, al confirmar mediante la Resolución N°327 las multas de la Resolución N°9896/2019/128-1-2-3, hace suyos los errores de hecho en que incurrió la fiscalizadora doña Jaqueline Areyuna Rojas, al mantener su criterio y no analizar los antecedentes que tuvo a la vista mediante la reconsideración solicitada por su representada.

Sostiene que el error de hecho recogido por la resolución reclamada dice relación con no considerar por parte de la Inspección del Trabajo, los reales y completos antecedentes que debieron analizarse en el curso de la fiscalización del día 29 de noviembre de 2019 y luego al conocerse de la reconsideración de multas, por cuanto su falta de revisión y debida comprensión le llevó a concluir erradamente lo señalado en cada una de las tres multas reclamadas. Añade que de esta manera, queda de manifiesto que la Inspección del Trabajo no apreció totalmente las circunstancias ni ponderó adecuadamente el mérito de los antecedentes aportados por la empresa, tanto en la visita inspectiva como en posterior citación a la Inspección del Trabajo, oportunidad en la que se entregaron todos los antecedentes solicitados, y luego al momento de resolver la reconsideración administrativa.

Agrega que a continuación, se detallarán los errores de hecho en que incurrió la Inspección del Trabajo, respecto de cada una de las multas de la resolución N°9896/19/128, confirmadas por la Resolución N°327 que se reclama:

- 3.1. Multa N°9896/19/128 N°1 confirmada por la Resolución N°327:



Dice que el error de hecho consiste en no haber revisado ni considerado que sí se tomaron por parte de la empresa las medidas de resguardo necesarias respecto de doña Francisca Puga, considerando la gravedad de los hechos imputados a los trabajadores denunciados, y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Alega que es del caso que, conforme a la "Investigación y Resolución de Denuncia de Acoso Sexual" firmada por la Sub Gerente de Personas y el Jefe de Compensaciones de Valle Nevado S.A., y recibida por la Dirección del Trabajo con fecha 30 de julio de 2019, en el punto "IV.- Conclusiones" de dicho informe se indicó expresamente que:

"(...) aun así nuestra Empresa tomó y adoptó las medidas de resguardo el día 20 de Julio de 2019, las cuales consistieron la (sic) separación de las áreas física (sic) de ambos trabajadores, tal como lo indica nuestro procedimiento en nuestro reglamento interno vigente."

Dicho lo anterior, no es procedente concluir -según se indica en la multa- que, la situación se constata "dado que el empleador no acompaña antecedente que lo acredite", más si se tiene en cuenta que en el curso de la investigación la empresa oportunamente remitió informe a la Dirección del Trabajo.

Expone que como la medida de resguardo adoptada no consistió en la redistribución del tiempo de jornada de los trabajadores involucrados -que hubiera podido ser respaldada por medio de registros de asistencia-, sino que en la separación de espacios físicos según se acreditó, resulta difícil aportar otra prueba que la señalada junto con correo electrónico informando del traslado del trabajador denunciado al Casino Sub Terra del recinto, pues, por motivos obvios, el carácter de la medida aplicada no hace merecer ni siquiera la firma de anexos -pues éstos estarían destinados a modificaciones de otra naturaleza, como el lugar de prestación de servicios (ciudad o comuna) conforme al artículo 12 del Código del Trabajo-.

Por tanto agrega, es de toda lógica que basta la instrucción del empleador en el ejercicio de sus facultades legales disciplinarias y de orden,



para disponer el trabajo de sus dependientes en diferentes áreas dentro del recinto -que de por sí ya es lo suficientemente grande para estos efectos-, conforme se acreditó en correo electrónico y en el informe de investigación, bajo una declaración de buena fe apegada al principio de primacía de realidad, firmada por los representantes de la empresa. Agrega que alegar la falsedad de tal hecho, implicaría probarla para quien la sostiene. Dice que en consecuencia, no es posible constatar la infracción indicada en la multa respecto de este punto. ¿Acaso pretendía la Inspección del Trabajo que la empresa acompañara fotografías o videos de los trabajadores prestando servicios en lugares diversos? Ello no resistiría análisis alguno.

En todo caso alega, cabe precisar que la resolución plantea los hechos de la siguiente forma: "No adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga RUN: 18.825.308-3 afectada por acoso sexual (...)". Añade que nos parece que con esta afirmación claramente se está incurriendo en una estigmatización e imputación irresponsable, que contradice el mérito de la investigación y, además atenta contra la tutela efectiva de los derechos fundamentales del trabajador denunciado y con la propia conclusión a la que arribó la empresa en la investigación que condujo.

Refiere que sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse en cuenta que, según lo indicado en el informe de la investigación, en su momento la empresa optó oportunamente por separar los espacios de los trabajadores involucrados el día 20 de julio de 2019, una vez que se reunieron antecedentes suficientes del caso que ameritaran tomar esta medida preventiva.

3.2. Multa N°9896/19/128 N°2 confirmada por la Resolución N°327:

Hace presente que el error de hecho consiste en no haber revisado ni considerado que el informe de la "Investigación y Resolución de Denuncia de Acoso Sexual" -así como los antecedentes que se tuvieron a la vista- sí constan por escrito, que sí se adjuntaron las declaraciones de testigos existentes, que la empresa sí dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, y que sí se notificó a las partes involucradas de los



resultados de la investigación. Añade que asimismo, el error de hecho se funda en haber considerado un hecho como infracción, no siéndolo, como ocurrió al estimar como argumento de la multa que no constarían las firmas de las declaraciones de los trabajadores denunciados.

a) En primer lugar, cabe señalar que la investigación interna de la denuncia por acoso sexual efectivamente consta por escrito, según ya se refirió, y el correspondiente informe se remitió a la Inspección del Trabajo en su oportunidad junto con designación de investigador para tal efecto, por lo que no redundaremos en este punto. En consecuencia, no hay infracción en este aspecto.

b) En segundo lugar, establecer que en la investigación de la denuncia por acoso sexual no constaría la firma de los trabajadores denunciados, y que, por tanto, se constata una infracción, constituye una abierta vulneración a los Principios de Legalidad y Tipicidad, por cuanto en ninguna parte del Título IV de la Investigación y Sanción del Acoso Sexual en el Libro II del Código del Trabajo, se exige la firma de las declaraciones de los trabajadores denunciados como una formalidad de la investigación.

Es más expresa, ni siquiera el "Tipificador de hechos infraccionales y Pauta para aplicar multas administrativas" de la propia Dirección del Trabajo, vigente al 07 de octubre de 2019, establecía como hecho infraccional el "no constar las firmas de las declaraciones de los trabajadores denunciados". Agrega que como se sabe, conforme al derecho administrativo sancionatorio -que toma algunos de sus principios del derecho penal-, no procede aplicar una sanción si el hecho infraccional no está expresamente tipificado en la ley.

Agrega que cabe señalar que, si bien las declaraciones de los trabajadores denunciados no están firmadas por ellos, el informe final de investigación está firmado por Daniella Guzmán Fuentes, Subgerente de Personas, así como Andrés Herrera, Jefe de Compensaciones; y la carta conductora dirigida a la Dirección del Trabajo que acompaña dicho informe lleva también la firma de la Subgerente, así como el cargo de Valle Nevado S.A. Añade que esto implica que las personas que suscribieron dichos



documentos en representación de la empresa dan fe de las declaraciones contenidas en ellos y que éstas se obtuvieron en el marco de un procedimiento preestablecido y racional, por lo que no podría entenderse en caso alguno que estamos frente a testimonios fraudulentos y por lo tanto, no se constata infracción alguna respecto de este punto.

c) En tercer lugar, no es efectivo que no se adjuntaran declaraciones de testigos a la investigación, ya que el informe de la "Investigación y Resolución de Denuncia de Acoso Sexual" contempla expresamente los testimonios de los trabajadores don Mauricio Valdovinos, RUN 13.225.011-1, y don Pedro Villablanca RUN 15.961.133-7, ambos en el ítem "III.- Investigación de los hechos denunciados". De esta forma, no es posible constatar una infracción en este punto.

d) En cuarto lugar, debe aclararse que no es efectivo que la empresa no acreditó que dio posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas. Añade que lo que señala la resolución de multa en este aspecto en completamente un despropósito, pues, aun ignorando el alto estándar probatorio que de por sí requiere la investigación de una conducta sancionada de carácter sexual tanto en el ámbito laboral como en el penal, la Inspección del Trabajo omite las propias declaraciones de los trabajadores involucrados recogidas en los acápite II y III del informe de investigación ya referido, declaraciones que para efectos jurídicos pueden considerarse como una suerte de prueba testimonial o confesional dentro de un procedimiento no judicial.

Hace presente que de esta forma, no es cierto que la empresa no dio la posibilidad a las partes de aportar pruebas, porque en realidad sí se los permitió. Agrega que si la Inspección del Trabajo esperaba contar con otro tipo de pruebas, ignora la naturaleza misma de la conducta de acoso sexual que se reprocha, así como la dificultad de su prueba, y no advierte que para el caso de un trabajador denunciado es sumamente difícil probar que no ha realizado los hechos que se le imputan - "¿Cómo probar lo que no se es?": Esto constituye lo que en derecho se conoce como la prueba diabólica-, y de ahí, que se sigan



las reglas generales que rigen la rendición de toda prueba: Quien alega un hecho, debe probarlo.

Sin perjuicio de lo anterior explica, cabe considerar que el Código del Trabajo y el Tipificador de la Dirección del Trabajo hablan de garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, no de permitir aportar pruebas (en un sentido amplio y variado), por lo tanto, no existe infracción en esta materia.

e) En quinto lugar, no es efectivo que la empresa no haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación, por cuanto puso a disposición de los trabajadores Francisca Puga, Diego Alcántara y Francisco Stepke los documentos reservados N°385, 386 y 387 respectivamente, remitidos por la Inspección del Trabajo de Santiago Oriente a partir de lo informado por Valle Nevado, una vez evacuado el informe de investigación.

No bastando eso, se comunicó verbalmente el resultado de la investigación a los trabajadores al término de sus respectivos contratos de trabajo por vencimiento del plazo o término de la faena, y así también, se les envió cartas por correo certificado, por lo que no existe infracción en este punto.

3.3. Multa N°9896/19/128 N°3 confirmada por la Resolución N°327:

Sostiene que el error de hecho consiste en no haber revisado ni considerado la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos de fecha 31 de julio de 2019, que la empresa remitió a la Inspección del Trabajo cuando le fue requerido acreditar sanción en base a las conclusiones del informe de investigación. Agrega que de esta manera, no es procedente determinar por parte de la Dirección del Trabajo que la empresa no dispuso ni aplicó medidas o sanciones al trabajador involucrado en la denuncia por acoso sexual, más allá de que no se logró acreditar fehacientemente la conducta imputada, pues aplicar otras sanciones de mayor peso hubiera implicado una criminalización ilegal y contraria al proceso de investigación previa que se realizó, lo que es contrario a los Principios del Derecho del Trabajo.



En consecuencia añade, estiman que la resolución reclamada y aquella sobre la que recae son infundadas y amparadas en errores de hecho por falta de apreciación de los antecedentes del caso, al no considerarse sus antecedentes completos, incurriendo además en una vulneración del principio de non bis in ídem y transgrediendo los principios del derecho administrativo sancionador. Añade que así las cosas, los errores alegados se fundan en la falta de verificación de una infracción real, resultando en una sanción injusta y desproporcionada en razón de su cuantía.

SEGUNDO: Que la demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Argumentando lo dicho señala que existe claridad en el caso sub lite que, con fecha 14 de mayo de 2020, se dictó Resolución N°327, que rechazó la Reconsideración Administrativa presentada por la empresa reclamante, confirmando las infracciones sancionadas mediante Resolución de Multa N°9896/2019/128-1-2 y 3. Añade que por otro lado, para admitir a tramitación la reconsideración solicitada, dicha presentación cumplió en su oportunidad con los requisitos de admisibilidad previstos en el inciso primero del Artículo 511 del Código del Trabajo, esto es, que no haya reclamado judicialmente de la resolución cuya reconsideración se solicita.

Expone que sin embargo las alegaciones de la contraria, en su reconsideración no reunieron las condiciones necesarias para acreditar el cumplimiento de los supuestos esenciales para la rebaja o condonación de las multas conforme a lo prescrito en los números 1 y 2 del Artículo 511, a saber:

1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

Facultad dice que se encuentra limitada a la existencia de un error hecho o el integro cumplimiento luego de notificada la resolución de multa, habiéndose rechazado la solicitud, por una parte debido a que las alegaciones de la empresa reclamante fueron estrictamente de derecho y al no existir manifiesto error de hecho en la aplicación de las multas.

Manifiesta que por lo que, cabe tener presente, que la litis se ha trabado, entonces, respecto de la facultad revisora de la Dirección del Trabajo para dejar sin efecto, rebajar o mantener las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia, en la medida en que concurran los requisitos que el Artículo 511 del Código del Trabajo establece. Agrega que de este modo el objeto de la presente causa es el reclamo a que hace referencia el inciso segundo del Artículo 512 del Código del Trabajo y, por ende, los hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos deberán versar sobre la circunstancia de haberse cumplido o no los requisitos establecidos en el Artículo 511 ya citado, es decir, lo ajustado o no a derecho de la Resolución que niega lugar a la reconsideración presentada por la contraria, pero en ningún caso sobre el hecho de haberse cometido las infracciones que dieron lugar a la multa cursada, ya que el derecho, tal como se dijo anteriormente, se ha extinguido.

En cuanto a los hechos refiere que se cursó Resolución de Multa N°9896/19/128, fecha 14 de enero de 2020, en el curso de fiscalización, efectuada por la fiscalizadora Sra. Jacqueline Beatriz Areyuna Rojas, al empleador Valle Nevado S.A., R.U.T. 96.513.050-0, por los siguientes hechos infraccionales:

1.- No adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga run: 18825308-3 afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3 involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que



lo acredite.

2.- Realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga run: 18825308-3 sin el procedimiento establecido en la ley, esto es, sin que conste por escrito y con firma las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3, tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación.

3.- No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Francisca Puga run: 18825308-3, dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto iv, concluye que enviará carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke run: 16534858-3, sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la unidad jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado.

Infringiendo las siguientes disposiciones legales:

N°	ENUNCIADO	INFRACCIÓN	NORMA	INFRINGIDA	- SANCIONADORA
----	-----------	------------	-------	------------	-------------------

1	NO ADOPTAR LAS MEDIDAS DE RESGUARDO NECESARIAS RESPECTO DE LOS INVOLUCRADOS POR ACOSO SEXUAL.		ART. 211-B EN RELACIÓN AL INCISO 2° DEL ART. 2° Y ART. 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.	-	
---	---	--	--	---	--

2	INVESTIGACIÓN POR ACOSO SEXUAL SIN EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LA LEY.		ART. 211-C EN RELACIÓN CON EL INCISO 2° DEL ART. 2° Y ART. 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.	-	
---	--	--	--	---	--

3	NO DISPONER Y APLICAR LAS MEDIDAS O SANCIONES QUE				
---	---	--	--	--	--



CORRESPONDEN POR EL ACOSO SEXUAL. ART. 211-E EN RELACIÓN CON EL INCISO 2° DEL ART. 2° Y ART. 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. -

Indica que con fecha 27 de febrero de 2020, la empresa Valle Nevado S.A., presenta solicitud de Reconsideración Administrativa en contra de la resolución de multa N°9896/19/128-1-2 y 3, conforme a lo dispuesto en el Artículo 511 del código del Trabajo, fundamentando respecto de cada una de ellas lo siguiente:

N° 1.- Alega non bis in idem solicitando se dejen sin efectos las tres sanciones o, en subsidio, se concentren en una sola, por cuanto abusivamente se está sancionando más de una vez a la empresa por los mismos hechos. Argumenta que las normas infringidas en cada sanción - Art. 211-B, Art. 211-C y Art. 211-E- son todas del mismo cuerpo legal y que se verifica una persecución y sanción múltiple pues es evidente que no adoptar medidas de resguardo, no cumplir con formalidades de la investigación interna y no adoptar sanciones, son todas supuestas infracciones que apuntan a los mismos hechos, esto es, el incumplimiento al proceso de investigación y sanción del acoso sexual.

Sin perjuicio de lo señalado, niega todos los hechos supuestamente constatados, solicitando se deje sin efecto la sanción cursada por adolecer de manifiesto error de hecho fundado en que la fiscalizadora no revisó no ni consideró que si se tomaron por parte de la empresa las medidas de resguardo necesarias, tal como se indica en el punto "IV. Conclusiones" del informe de investigación, consistente en la separación de los espacios

físicos y que se acreditó mediante correo electrónico informando del traslado del trabajador denunciado al Casino Sub Terra del recinto. Agrega que el carácter de la medida adoptada no hace merecer ni siquiera la firma de anexos, por lo que basta la instrucción del empleador para disponer el trabajo de sus dependientes en diferentes áreas dentro del recinto.



Adjunta copia de la Resolución de multa N° 9896/19/128; copia de sobre que contenía la resolución; Acta de notificación de inicio de procedimiento de fiscalización; correos electrónicos de 24.10.2019 y 17.07.2019; carta amonestación de fecha 31.07.2019 dirigida a Francisco Stepke; copia de Reservado N° 384 de fecha 17.10.2019; copia de informe de investigación y copia de carta conductora recepcionada por la ICT Santiago Oriente; acta designación de investigador por denuncia de acoso sexual de fecha 13.07.2019; comprobantes de envíos por correo y copias de sobres de Reservados N° 385, N°386 y N°387; presentación de fecha 28.10.2019 en respuesta a Reservado N° 384; copia de Reglamento Interno de Valle Nevado Ski Resort Chile".

N°2: Alega non bis in ídem solicitando se dejen sin efectos las tres sanciones o, en subsidio, se concentren en una sola, por cuanto abusivamente se está sancionando más de una vez a la empresa por los mismos hechos. Argumenta que las normas infringidas en cada sanción -Art. 211-B, Art. 211-C y Art. 211-E- son todas del mismo cuerpo legal y que se verifica una persecución y sanción múltiple pues es evidente que no adoptar medidas de resguardo, no cumplir con formalidades de la investigación interna y no adoptar sanciones, son todas supuestas infracciones que apuntan a los mismos hechos, esto es, el incumplimiento al proceso de investigación y sanción del acoso sexual.

Sin perjuicio de lo señalado, solicita se deje sin efecto la sanción cursada por adolecer de manifiesto error de hecho fundado en que la investigación consta por escrito, se adjuntaron las declaraciones de los testigos existentes, que la empresa si dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas y que si se notificó a las partes involucradas los resultados de la investigación. Agrega que si bien las declaraciones de los trabajadores denunciados no están firmadas por ellos, el informe final da investigación y la carta conductora dirigida a la Dirección del Trabajo lleva la firma de la Subgerente de Personas y del Jefe de Compensaciones de la empresa, esto



es, las personas que suscribieron dichos documentos en representación de la empresa dan fe de las declaraciones contenidas en ellos y que estas se obtuvieron en el marco de un procedimiento preestablecido y racional. Agrega que la inspección del Trabajo omite las propias declaraciones de los trabajadores involucrados recogidas en los acápite II y II del informe de investigación y, por otra parte, si puso a disposición de denunciante y denunciado los documentos Reservados N° 385, 386 y 387 respectivamente, una vez que la empresa evacuó el informe de investigación.

Adjunta los documentos individualizados precedentemente respecto de la primera sanción ".

N°3: Alega non bis in ídem solicitando se dejen sin efectos las tres sanciones o, en subsidio, se concentren en una sola, por cuanto abusivamente se está sancionando más de una vez a la empresa par las mismos hechos. Argumenta que las normas infringidas en cada sanción - Art. 211-B, Art. 211-C y Art. 211-E- son todas del mismo cuerpo legal y que se verifica una persecución y sanción múltiple pues es evidente que no adoptar medidas de resguardo, no cumplir con formalidades de la investigación interna y no adoptar sanciones, son todas supuestas infracciones que apuntan a los mismos hechos, esto es, el incumplimiento al proceso de investigación y sanción del coso sexual.

Sin perjuicio de lo señalado, solicita se deje sin efecto la sanción cursada por adolecer de manifiesto error de hecho fundado en que no se revisa ni considera la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos de fecha 31.07.2019, que la empresa remitió a la inspección del Trabajo cuando le fue requerido acreditar sanción en base a las conclusiones del informe de investigación.

Adjunta los documentos individualizados precedentemente respecto de la primera sanción.

Manifiesta que con fecha 14 de mayo de 2020, mediante Resolución



N°327 la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, doña Gabriela Olave Rodríguez, resuelve solicitud de Reconsideración Administrativa de Multa N°9896/2019/128-1-2 y 3, confirmando las tres infracciones por las siguientes consideraciones:

N°9896/2019/128-1: "Que la multa fue cursada por "no adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga run: 18825308-3 afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcantara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3 involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que lo acredite".

Que, respecto de las argumentaciones referidas a vulneración al principio non bis in ídem, atendida las facultades que concede el artículo 511 del Código del Trabajo a este Servicio a efectos de conocer de una solicitud de reconsideración de multa, no se emitirá pronunciamiento a este respecto toda vez que tales argumentos no pueden resolverse en este recurso ni atañen a esta sede administrativa.

Que, por su parte, cabe hacer presente que sólo se dejaran sin efecto aquellas multas respecto de las cuales se acredite un error de hecho esencial, esto es, aquel que por su naturaleza invalida el acto administrativo de la resolución de multa.

Que, a este respecto, revisados los antecedentes expuestos por el recurrente, se observa de su presentación que fundamenta su argumentación en que, a su juicio, la mera anotación en el punto "IV. Conclusiones" del informe de investigación, de la indicación que se ordenó la separación de los espacios físicos de los involucrados, resultaría a suficiente acreditación de la adopción de una medida de resguardo ordenada por el legislador, lo que, además, se reflejaría en correo electrónico que adjunta.



Que, en cuanto a los antecedentes aportados en relación con la multa, estos no resultan pertinentes para dar por acreditada la existencia de un error de hecho desde que la mera anotación en un informe -sin siquiera la acreditación de toma de conocimiento y consentimiento por parte de la denunciante de la medida de resguardo supuestamente decretada- que por lo demás no se respalda en documento alguno, no acredita la adopción fehaciente de medida de resguardo alguna, máxime considerando que de los correos electrónicos de 24.10.2019 y 17.07.2019, solo se lee una mera declaración de Mauricio Valdovino, Chef Ejecutivo, de que se habría trasladado a uno de los dos denunciados desde la cocina Mirador del Plomo al Casino Sub Terra, a la cual, además, no se le adjunta ningún otro antecedente probatorio que la justifique o avale.

Que, por consiguiente, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa, en consecuencia, se mantiene ésta en su monto original".

N°9896/2019/128-2: "Que la multa fue cursada per "Realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga run: 18825308-3 sin el procedimiento establecido en la ley, esto es, sin que conste por escrito y con firma las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcantara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3, tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación".

Que, respecto de las argumentaciones referidas a vulneración al principio non bis in ídem, atendida las facultades que concede el artículo 511 del Código del Trabajo a este Servicio a efectos de conocer de una solicitud de reconsideración de multa, no se emitirá pronunciamiento a este respecto toda vez que tales argumentos no pueden resolverse en este recurso ni atañen a esta sede administrativa.



Que revisados los antecedentes expuestos por el recurrente, en particular que de su presentación se desprende que reconoce que las declaraciones de los trabajadores denunciados no están firmadas por ellos, que no tiene antecedente escrito que dé cuenta de medidas de separación de espacios físicos, y que solo diera cuenta a los involucrados de los Reservados emitidos por la inspección del Trabajo solicitando una serie de documentos y efectuando observaciones a la investigación interna, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa.

Que, corrobora lo anterior, la propia afirmación del empleador contenida en la presentación efectuada en la inspección Comunal del Trabajo con fecha 28.10.2019, acompañada en esta instancia, de la que se lee en su punto 6. lo que sigue: "No contamos con un documento específico en el que conste la declaración de los denunciados, ya que dicha declaración consiste en una especie de interrogación verbal de la que se tomó nota en el informe final de investigación" y en su punto 8, lo siguiente: " ... denunciante y denunciado fueron desvinculados de la empresa con fecha 31 de julio de 2019, por lo que no fue posible comunicarles el término de la investigación y menos obtener un comprobante firmado de él".

Que, por consiguiente, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa, en consecuencia, se mantiene ésta en su monto original.

N°9896/2019/128-3: Que la multa fue cursada por "No disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Francisca Puga run: 18825308-3, dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto iv, concluye que enviara carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke run: 16534858-3, sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la unidad jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado".

Que, respecto de las argumentaciones referidas a vulneración al principio



non bis in ídem, atendida las facultades que concede el artículo 511 del Código del Trabajo a este Servicio a efectos de conocer de una solicitud de reconsideración de multa, no se emitirá pronunciamiento a este respecto toda vez que tales argumentos no pueden resolverse en este recurso ni atañen a esta sede administrativa.

Que, en relación a la multa, el empleador solicita se deje sin efecto la sanción cursada argumentando que esta adolece de manifiesto error de hecho per no haber tornado en consideración la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos de fecha 31.07.2019, y que adjunta en esta instancia; sin embargo, no es dable observar error de hecho alguno desde que la referida carta no da cuenta de recepción por parte del Sr. Stepke, ni se adjunta antecedente alguno que permita determinar siquiera su remisión al referido trabajador.

Que, por consiguiente, no se evidencia un error de hecho de aquellos que dejen sin efecto la multa, en consecuencia, se mantiene ésta en su monto original".

En cuanto a las alegaciones respecto de las alegaciones de la reclamante:

En cuanto a la supuesta vulneración del Principio Non Bis In Idem, dice la reclamante ha pretendido, primero por la vía administrativa, reclamar respecto del mérito de las multas aplicadas, alegación que debió hacerla recurriendo directamente de la resolución que aplicó las multas y no de la Resolución que se pronuncia sobre la Reconsideración Administrativa; luego equivocadamente, en autos, encamina sus alegaciones directamente a controvertir aspectos de fondo que motivaron la aplicación de las multas reclamadas, lo que no corresponde, debiendo tener presente, que al ser lo reclamado la resolución que resolvió la reconsideración de la multa, la controversia de autos ha de girar en torno a si se cumplieron o no alguno de los requisitos que establece el artículo 511 citado para rebajar o dejar sin efecto la multa -corrección de la infracción o manifiesto error de hecho por parte de la fiscalizadora- pero no el



mérito de aquella, pues el plazo para reclamar directamente en su contra se encuentra largamente vencido (artículo 503 del Código del Trabajo).

Expone que de lo anterior, se colige que el legislador le entregó al reclamante la posibilidad de impugnar el fondo de las multas aplicables, sólo por la vía de reclamación conforme al artículo 503 del citado código, de lo contrario, no se justifica la existencia de un plazo perentorio para reclamar ante el Juzgado del Trabajo respectivo.

Indica que es preciso tener presente que, de la lectura del libelo, la reclamante, endereza su acción en contra de la multa y no de la reconsideración, lo que no corresponde, toda vez que las facultades que la ley le confiere al Inspector Comunal del Trabajo solo se limitan en el marco de la reconsideración administrativa a revisar si se dio o no se dio cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 511° N° 1 y 2 del Código del Trabajo, situación de hecho que no se verificó en el procedimiento de revisión realizado por el Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

Refiere que concordante con lo anteriormente señalado, se ha manifestado en forma reiterada la jurisprudencia, tanto de los Tribunales del Trabajo, como Cortes de Apelaciones, que precisamente al pronunciarse respecto alegaciones por vulneración al principio Non bis in ídem en la reclamación de reconsideración administrativa de multas, revoca sentencia y dicta sentencia de reemplazo, en causa ROL 5-2016 de la Iltrma. Corte de Apelaciones de Santiago, considerando : Duodécimo: Que, de lo razonado precedentemente, puede concluirse que se ha infringido la normativa invocada por la recurrente, desde que los fundamentos de la reclamación, iban encaminados a controvertir aspectos de fondo que motivaron la aplicación de multa reclamada, lo que en la forma hecha no correspondía.

Expresa que para obtener que el Director del Trabajo deje sin efecto la multa impuesta por funcionarios de su dependencia, el reclamante sólo puede fundar su petición en que se ha incurrido en un error de hecho y, para obtener la rebaja, debe acreditar fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a



las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

"Décimo tercero: Que, por la vía de la reclamación en contra de las resoluciones dictadas con motivo de la reconsideración administrativa de las multas, conforme al artículo 512, no puede atacarse la existencia de la infracción misma, ni la calificación jurídica de los hechos, o si el fiscalizador realizó o no una interpretación de la ley o si la infracción se encuentra o no mal cursada, puesto que la vía de impugnación establecida en el artículo 511 limita al recurrente, al Director del Trabajo y al Juez, a revisar si aparece de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la multa o, en su caso, si se ha dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.".

Añade que así también, en causa rol corte 1316-2014, caratulada AIEP con ICT Providencia, que al respecto declara en su considerando Cuarto: Que ha de tenerse presente que existen dos vías de reclamo de multas contempladas en el Código del Trabajo, la reclamación judicial directa del artículo 503 y reclamación judicial del artículo 512, como una vía judicial posterior a la reconsideración administrativa del artículo 511. Quinto: Que, en el caso de autos, frente a la multa cursada, el recurrente había previamente deducido reconsideración administrativa del artículo 511 del Código del Trabajo la que procede frente a dos supuestos, en haber sido aplicada la multa por error de hecho, en cuyo caso procedería dejarla sin efecto; o bien, en haber dado íntegro cumplimiento a la normativa infringida, en cuyo caso procedería su rebaja. De lo que ahí resuelto, era posible reclamar ante el juez de letras, pero solo en cuanto se sostenga un error de hecho en la aplicación de la multa o en haber dado cumplimiento a la infracción detectada, a efectos de rebajar la multa. De lo obrado por el recurrente, aparece claro que éste invocó primero la vía administrativa del artículo 511 del Código del Trabajo, que si bien puede terminar en sede judicial es precisamente dentro del ámbito señalado para ese artículo. En cambio la vía del artículo 503 del referido cuerpo legal, es que



frente a una multa, se reclama inmediatamente al tribunal laboral respectivo. Sexto: Que el ámbito de competencia del juez laboral, frente a una y otra reclamación es distinto. En el caso de la reclamación directa del artículo 503 del Código del Ramo, puede conocer de todos los aspectos fácticos y jurídicos por los cuales la reclamante estima improcedente o excesiva la multa. En cambio en la del artículo 511 del Código Laboral, el juez solamente puede pronunciarse por dejarla o no sin efecto en base a un error de hecho o a rebajarla por haberse dado cumplimiento a la normativa vulnerada. Séptimo: Que, el juez del grado hace un análogo razonamiento en el motivo Séptimo de la sentencia recurrida y concluye, en los motivos Décimo Tercero al Décimo Sexto, que la argumentación del reclamante que no existe vínculo laboral entre su parte y la profesora Gabriela Cancino escapa del ámbito de competencia del reclamo incoado, esto es la existencia de un error de hecho o el cumplimiento de la normativa vulnerada, por lo que rechaza el reclamo. Octavo: Que, solamente a modo ilustrativo, la reclamación del artículo 512 del Código del Ramo permite al juez del grado analizar si hubo o no un error de hecho en la aplicación de la multa, tal como si un empleador fuera sancionado porque sus trabajadores no contaban con elementos de seguridad y se acredita que si los tenían o que, al momento de la inspección, no era necesario su uso; o bien, que se ha dado cumplimiento a una norma vulnerada, cual si no existen baños suficientes para hombres y mujeres en la empresa y dentro del plazo ello se soluciona. Es decir, esta vía, no permite una discusión jurídica, sino que fáctica como se ha ejemplificado. Noveno: Que, así las cosas, si la argumentación de la reclamante era la inexistencia de vinculo jurídico de índole laboral, lo que no es una alegación fáctica, sino de fondo, carecía de todo sentido que reclamara de la multa ante la Inspección del Trabajo, que es el órgano encargado de la fiscalización de la normativa laboral, sino que debía reclamar directamente de la multa al juez del trabajo para que éste conociera y resolviera, ya no un error de hecho o de cumplimiento posterior, sino que los argumentos relativos a la existencia de aquella relación que fuera negada. Eso solo podía efectuarse por la vía del artículo 503 del Estatuto laboral, lo que no se hizo en su momento.



Décimo: Que, por lo anterior, no se observa que el juez del grado haya incurrido en una falta a la normativa que se señala vulnerada por la recurrente, quien actuó en los términos y limitaciones que el reclamo incoado por la reclamante le permiten, lo que aleja de la sentencia la presencia del vicio que se reclama.

Manifiesta que en cuanto al supuesto error de hecho en la aplicación de las multas; cabe tener presente, que al ser reconsiderada administrativamente las multas, correspondía a la reclamante la acreditación total y demostrable de las obligaciones laborales infringidas, dentro del límite de tiempo que se establece legalmente, acreditar la verdad de sus declaraciones o la naturaleza de los antecedentes presentados, referido tanto para el cumplimiento de sus obligaciones como para el error de hecho en la sanción aplicada, ya sea por instrumentos públicos o privados, siendo los instrumentos privados propios de una relación laboral individual o colectiva los que adquieren la mayor relevancia respecto de la acreditación del cumplimiento de las obligaciones pertinentes; por lo que es evidente, de lo resuelto por la Inspectora Comunal del Trabajo, la empresa no logra acreditar el manifestó error de hecho en la aplicación de las multas, cursadas por infringir obligaciones legales en el procedimiento de investigación de acoso sexual, por lo que reiteramos los fundamentos señalados en la resolución reclamada y expuestos previamente.

Por consiguiente agrega, como quedará demostrado lo resuelto por la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente -quien ha actuado por orden de la Directora del Trabajo- se ha ajustado plenamente a derecho y por el contrario, las alegaciones de la reclamante, carecen de fundamento factico y legal.

TERCERO: Que con fecha 9 de diciembre de 2020 tuvo lugar la audiencia preparatoria fijándose los siguientes hechos no controvertidos:

1. La parte reclamada dictó la resolución de multa 9896/2019 128-1-2 y 3
2. Respecto a la señaladas multas, la parte reclamante dedujo reconsideración administrativa la que fue rechazada por resolución 327 de



fecha 14 de mayo de 2020

A continuación llamando a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijó los siguientes **hechos a probar**:

Efectividad de haber incurrido la reclamada en error de hecho en la resolución N° 327 de 14 de mayo de 2020.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba, a saber:

I.- Documental:

Incorporó los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Resolución N°327 de fecha 14 de mayo de 2020 y comprobante de Correos de Chile (Seguimiento N°1181211485929).
2. Resolución de multa N°9896/19/128-1-2-3, acta de notificación y formulario de solicitud de recurso administrativo.
3. Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización y Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación.
4. Designación de investigador por denuncia de acoso sexual.
5. Investigación y Resolución de denuncia de acoso sexual, carta conductora y declaración de trabajadora denunciante.
6. Correo electrónico sobre traslado de trabajador denunciado
7. Cartas reservadas y Formularios de admisión de Correos de Chile.
8. Carta de amonestación a trabajador denunciado.
9. Reservado N°041 de la Dirección del Trabajo.
10. Reservado N°384 de la Dirección del Trabajo.
11. Carta de respuesta a Reservado N°384.
12. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Valle Nevado.

II.- Testimonial:



Rindió la testifical de Andrés Herrera Morales y José Mauricio Valdovino Castro, quienes legalmente juramentados expresaron:

El primero que trabaja en Valle Nevado, siendo jefe de personas y compensación. Explica que trabaja para dicha empresa desde el año 2014, estando su trabajo en dos lugares físicos. Manifiesta que conocía Francisca Puga, porque trabajo en el año 2019, un periodo de tiempo con ellos. Sostiene que este juicio es por un reclamo por acoso sexual contra dos trabajadores de temporada, Alcántara y Stempke, en julio de 2019. Expresa que la denuncia la presentó primero con su jefe y después le dijeron que siguiera con el curso del Reglamento Interno, ya sea denunciando ante RRHH o Inspección del Trabajo, haciendo ante recursos humanos. Explica que el jefe de la demandante era Mauricio Valdovino. Añade que ella hablo en RRHH con él, pidiéndolo lo hiciera por escrito. Añade que una vez recibida la carta se determinó hacer una investigación, designándose a Daniela Guzmán, tomándose la decisión recibir a los testigos y separar a los denunciados. Señala que como entrevistadores fueron él y la señora Guzmán y como testigos el señor Valdovinos, la señora Guzmán y los denunciados. Indica que al tomarse declaración se les pidió dijera los lugares donde fueron los supuestos acosos, porque hay cámaras en diversos lugares. Añade que no se rindieron otros medios de prueba. Añade que se pidió a la señora Puga que dijera los lugares, indicando algunos donde no había cámara y otros donde había, no se pudo determinar nada por acoso. Añade que se concluyó que no hubo acoso demostrable, además la denunciante renunció y a los denunciados se habían ido porque se había terminado el contrato, notificándoseles igualmente, remitiendo los antecedentes a la Inspección del Trabajo. Contraexaminado explica que se tomó como testigos al señor Valdovino, Alcántara, Stempke y Puga, agrega que están en un documento escrito, tomando nota él y el señor Guzmán lo que consta en la investigación. Explica que las declaraciones están pero no firmadas por los testigos, explica que hubo una entrevista y está escrito y nadie firmó. Sostiene que la investigación terminó como el 31 de julio, fue dentro del plazo de la ley estipula. Sostiene que la señorita Puga renunció pero no recuerda la fecha, lo



que fue antes de que terminara la investigación, dando cuenta de aquello la investigación.

El segundo que conoció a Francisca Puga, ya que prestaba servicios como garzona en uno de los hoteles en Valle Nevado. Explica que esa persona puso una denuncia en contra de un señor que trabajaba en su área que era cocinero que se llamaba Francisco Stempke, sabe que presentó la denuncia porque se acercó a él para quejarse por la conducta de esa persona y le preguntó si había hecho la denuncia en RRHH y le dijo que sí. Señala que sabe que se siguieron los protocolos, por cuanto lo llamaron a él a declarar. Sostiene que lo que se resolvió fue primero separarlo del área de trabajo para que no se vinculara con al denunciante, al casino subterra, luego le llegó una carta de amonestación. Expresa que con sus tres hoteles que tienen en Valle Nevado y en este caso, al separación también aplicó el cambio de turno y estaban en un edificio totalmente separado.

III.- Exhibición de documentos:

Asimismo pidió se exhibieran los siguientes documentos:

1. Carátula, informe de exposición y carpeta de fiscalización por Resolución N°327 y Resolución de Multa N°9896/19/128-1-2-3 de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.

2. Tipificador de hechos infraccionales y Pauta para aplicar multas administrativas de la Dirección del Trabajo, conforme a su versión del 07 de octubre de 2019, debidamente firmado y autorizado por la autoridad administrativa en dicha fecha.

Lo que se cumplió.

QUINTO: Que a su turno la **parte demandada** incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Resolución N°327 de fecha 14 de mayo de 2020, con guía de despacho correspondencia certificada ingresada a Correos de Chile.

2. Solicitud de Reconsideración Administrativa de Multa N°9896/19/128-1-2-3, ingresada con fecha 27 de Febrero de 2020; con documento donde expone sus argumentos y documentos acompañados por la empresa en su

presentación (Resolución de Multa y su notificación; copia formulario FI-1 Notificación de inicio fiscalización; acta de notificación de requerimiento de documentación; copia correo electrónico enviado por Mauricio Valdovino a Daniella Guzmán de fecha 24 de octubre de 2019; copia Correo electrónico de Daniella Guzmán a Andrés Herrera y Mauricio Valdovino de fecha 17 de julio 2019; copia carta de amonestación dirigida a don Francisco Stepke Gallegos con fecha 31 de julio de 2019 firmada por Andrés Herrera Morales, sin recepción del destinatario; Reservado N°384 de fecha 17 Octubre de 2019, emitido por la Inspectora Comunal de Trabajo Santiago Oriente a doña Daniella Guzmán Fuentes subgerente de personas Valle Nevado S.A., MAT. procedimiento de acoso sexual investigación de empresa - OBSERVACIONES - INSTRUYE Y APERCIBE; carta de fecha 30 de julio 2019, Dirigida a Dirección del Trabajo, mediante la cual adjunta investigación de acoso sexual realizada por la empresa la cual consta de 03 páginas; denuncia de acoso sexual de la trabajadora Francisca Puga de fecha 13 de julio de 2020; designación de investigador por denuncia de acoso sexual de fecha 13 de julio de 2020; respuesta a Reservado 384 dirigida a Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 28 de octubre de 2019, firmada por Doña Daniella Guzmán y Reglamento Interno de Orden Higiene Seguridad empresa Valle Nevado).

3. Caratula e Informe de Exposición de Fiscalización N°1322-2019-4543.

4. Resolución de multa N°9896/2019/128 de fecha 14 de enero de 2020.

SEXTO: Que apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible tener por establecido lo siguiente:

a) Que con fecha 14 de enero de 2020 la reclamada cursó a la reclamante las multas N° 9896/19/128-1, 2 y 3 por no adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga run: 18825308-3



afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3 involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que lo acredite; realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga run: 18825308-3 sin el procedimiento establecido en la ley, esto es, sin que conste por escrito y con firma las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3, tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación y no disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Francisca Puga run: 18825308-3, dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto iv, concluye que enviará carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke run: 16534858-3, sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la unidad jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado, lo que aparece de aquel documento incorporado en la audiencia de juicio por ambas partes.

b) Que la demandante con fecha 27 de febrero de 2020, solicitó la reconsideración de la multa administrativa de autos, pidiendo que se dejara sin efecto las multas indicando respecto de todas ellas que se vulnero el principio del non bis in ídem, al sancionársele 3 veces por los mismos hechos, así imponer una multa por no adoptar medidas de resguardo, no cumplir con formalidades de investigación interna y no aplicar sanciones, suponen un incumplimiento en el proceso de investigación y sanción del acoso sexual. Añade que además respecto de todas se produjo un error de hecho, señalando en el caso de la primera de las multas que ellos si adoptaron medidas de seguridad al haber separado las áreas físicas de ambos trabajadores,



probando aquello con el correo electrónico informando el traslado del trabajador al casino subterra del recinto. Agrega en relación a la segunda multa que consta por escrito el informe de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual al que se adjuntaron las declaraciones de testigos existentes, dando posibilidad a las partes involucradas que aportaran prueba, notificándosele además de habersele notificado de los resultados de la investigación, no siendo además infracción la falta de firma de las declaraciones. Finalmente en relación a la tercera multa, dice que debió haberse considerado la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos.

Que la reconsideración dice acompañar la resolución de multa y su sobre de notificación, notificación de inicio de procedimiento de fiscalización y Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación, designación de investigador por denuncia de acoso sexual, investigación y Resolución de denuncia de acoso sexual, carta conductora y declaración de trabajadora denunciante, correo electrónico sobre traslado de trabajador denunciado, cartas reservadas y Formularios de admisión de Correos de Chile 8. Carta de amonestación a trabajador denunciado, carta de respuesta a Reservado N°384, reservado N°384 de la Dirección del Trabajo y reglamento Interno de Valle Nevado.

Lo antes señalado se determina del formulario y anexo de reconsideración administrativa, incorporado en la audiencia de juicio por ambas partes.

c) Que la Inspección del Trabajo reclamada rechazó dicho recurso de reconsideración, indicando en relación a la reclamación referida al non bis in ídem que tales argumentos no pueden resolverse en dicha sedes. En cuanto a la primera multa agrega que no resulta suficiente para acreditar el traslado que reclama la mera anotación en un informe, leyéndose en los correos electrónicos una declaración de Mauricio Valdovino, chef ejecutivo, de que se había trasladado a uno de los denunciados desde la cocina Mirador El Plomo al casino Sub Terra. Respecto a la segunda multa dice que no se evidencia la



existencia de un error de hecho, ya que de la presentación del reclamante se desprende que reconoce que las declaraciones no se encuentran firmadas, que no tiene antecedentes escritos que den cuenta de la medida de separación, además de solo dar cuenta a los involucrados de los reservados emitidos por la Inspección del Trabajo, solicitando una serie de documentos y efectuando observaciones a la investigación interna. En relación a la tercera multa explica los antecedentes no dan cuenta de la recepción de la carta por Francisco Stepke Gallegos ni su remisión, todo lo cual se establece de la resolución reclamada incorporado por ambas partes al proceso.

d) Que la resolución de multa de autos, se cursó en el marco de una fiscalización efectuada a la reclamante de oficio, realizada en el marco de la revisión de la investigación por acoso sexual de autos.

e) Que con fecha 30 de julio de 2019, se remitió a la Dirección del Trabajo, la investigación por denuncia por acoso sexual, en el cual se indica que mediante carta recepcionada el 13 de julio de 2019, tomo conocimiento de una denuncia de Francisca Puga por acoso de parte de los trabajadores Diego Alcantara y Francisco Stepke dentro y fuera de horario laboral, referido a un comportamiento insistente en sus miradas y un día a la salida estos no la dejaban pasar a cambio de un beso de despedida, además de tomarle la cintura para darle un beso, además de luego de una advertencia estas personas dijeron que no la acusaran “conchadetumadre” andas diciendo que somos acosadores, por lo que le contó al chef ejecutivo le dijo que hiciera una denuncia formal, agregando el documento que se citó a Mauricio Valdovinos, quien comentó que la señora Puga le menciona que se sentía acosada por Francisco Stepke, concurriendo hablar con dicha persona diciéndole que su conducta es deplorable que no puede seguir así y luego a Pedro Villablanca, quien expuso que la señora Puga le comentó que no se sentía cómoda trabajando con Francisco Stepke, que se siente perseguida por él y que le da un beso en la mejilla, exponiendo que al hablar con dicha persona que le dijo que debía centrarse más con las mujeres. Agrega que citado a Francisco Stepke solo reconoció la molestaba verbalmente. Finalmente concluye que no



puede probarse acoso de carácter sexual al no existir ninguna prueba y ningún registro de cámara de seguridad, sin perjuicio de lo cual la empresa adoptó las medidas de resguardo el día 20 de julio de 2019, los cuales consistieron la separación de las áreas física de ambos trabajadores, tal como lo indica su procedimiento en su reglamento interno vigente, pero su consideran necesaria que la medida a tomar es el envío de carta de amonestación al trabajador acusado y la prohibición a las niñas afectada, lo anterior de acuerdo a dicho documento incorporado en la audiencia de juicio por ambas partes.

f) Que doña Francisca Puga realizó una denuncia en los términos establecidos en la letra anterior, según da cuenta dicho documento incorporado en la audiencia de juicio por ambas partes.

g) Que se designó como investigador a doña Heidy Guzmán Fuentes y Andrés Herrera Morales.

h) Que se remitieron unas cartas a Francisco Stepke, Diego Alcantara y Francisca Puga el 28 de octubre de 2019.

i) Que se emitió una carta de amonestación a Francisco Stepke Gallegos el 31 de julio de 2019, en relación al artículo 49 del Reglamento Interno.

j) Que la Inspección del Trabajo, con fecha 17 de octubre de 2019, remitió el reservado 384, donde dice que a modo de observación y para una adecuada revisión y registro una serie de documentos y/o información que se indican.

k) Que la demandada respondiendo lo antes dicho acompañó denuncia, designación de investigador, indicó fecha de inicio y termino de la investigación, adjunto Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, hace presente medida de resguardo y existencia de declaraciones, resultado de la investigación y sanción.

l) Que según reservado 41 de la Inspección del Trabajo se da por terminada la investigación.

m) Que con fecha 17 de julio de 2019, Daniella Guzmán envió a Andrés Herrera y Mauricio Valdovino un correo electrónico en el cual dice que se citara para conversar a Francisco Stepke el 20 de julio.



SEPTIMO: Que conforme el mérito del libelo de autos, la presente acción corresponde a aquella consagrada en el artículo 512 del Código del Trabajo, por medio de la cual el tribunal verificará si la actuación de la reclamada frente a la reconsideración de multa administrativa, se efectuó conforme a derecho, es decir, si acreditados ante este los supuestos del artículo 511 del cuerpo legal antes mencionado, la multa cursada fue rebajada o bien, dejada sin efecto.

OCTAVO: Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 511 precedentemente señalado, el Director del Trabajo se encuentra facultado para rebajar la multas impuestas, en el caso que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivo la sanción o bien dejarlas sin efecto cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponer la multa, limitando con ello su proceso de revisión administrativa a las premisas antes referidas.

NOVENO: Que así las cosas, al solicitar la reclamante la reconsideración de la multa administrativa ante la Dirección del Trabajo, debió conforme las alegaciones por este vertidas, acreditar el cumplimiento de las normas legales, convencionales y arbitrales infringidas o bien la existencia de un error de hecho en la aplicación de la multa.

DECIMO: Que como ya se dijo, las multas de autos fueron cursadas por no adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga run: 18825308-3 afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3 involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que lo acredite; realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga run: 18825308-3 sin el

procedimiento establecido en la ley, esto es, sin que conste por escrito y con firma las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3, tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación y no disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido por doña Francisca Puga run: 18825308-3, dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto iv, concluye que enviará carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke run: 16534858-3, sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la unidad jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado.

UNDECIMO: Que la parte demandante en su reconsideración reclamo respecto de todas, indicando que se vulnero el principio del non bis in ídem, al sancionársele 3 veces por los mismos hechos, así imponer una multa por no adoptar medidas de resguardo, no cumplir con formalidades de investigación interna y no aplicar sanciones, suponen un incumplimiento en el proceso de investigación y sanción del acoso sexual. Añade que además respecto de todas se produjo un error de hecho, señalando en el caso de la primera de las multas que ellos si adoptaron medidas de seguridad al haber separado las áreas físicas de ambos trabajadores, probando aquello con el correo electrónico informando el traslado del trabajador al casino subterra del recinto. Agrega en relación a la segunda multa que consta por escrito el informe de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual al que se adjuntaron las declaraciones de testigos existentes, dando posibilidad a las partes involucradas que aportaran prueba, notificándosele además de habersele notificado de los resultados de la investigación, no siendo además infracción la falta de firma de las declaraciones. Finalmente en relación a la tercera multa, dice que debió haberse considerado la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos.



DUODECIMO: Que la demandada resolviendo acerca de la reconsideración desestimó las alegaciones expresando al non bis in ídem que tales argumentos no pueden resolverse en dicha sedes. En cuanto a la primera multa agrega que no resulta suficiente para acreditar el traslado que reclama la mera anotación en un informe, leyéndose en los correos electrónicos una declaración de Mauricio Valdovino, chef ejecutivo, de que se había trasladado a uno de los denunciados desde la cocina Mirador El Plomo al casino Sub Terra. Respecto a la segunda multa dice que no se evidencia la existencia de un error de hecho, ya que de la presentación del reclamante se desprende que reconoce que las declaraciones no se encuentran firmadas, que no tiene antecedentes escritos que den cuenta de la medida de separación, además de solo dar cuenta a los involucrados de los reservados emitidos por la Inspección del Trabajo, solicitando una serie de documentos y efectuando observaciones a la investigación interna. En relación a la tercera multa explica los antecedentes no dan cuenta de la recepción de la carta por Francisco Stepke Gallegos ni su remisión.

I.- EN CUANTO A LA ALEGACION RESPECTO DEL NON BIS IN IDEM:

DECIMO TERCERO: Que como se dijo la primera alegación de la reclamante dice relación con la vulneración del principio del non bis in ídem.

DECIMO CUARTO: Que asimismo ya se indicó que la presente acción tiene por objeto la revisión de lo actuado por la reclamada al resolver la reconsideración administrativa, la que a su turno sólo pudo interponerse al existir un error de hecho al imponer la sanción, si quisiera dejarlas sin efecto o haber corregido la misma al pedir su rebaja.

DECIMO QUINTO: Que habiéndose pedido dejar sin efecto las multas de autos, fundado en la vulneración del principio del non bis in ídem y no correspondiendo aquello a un error de hecho, toda vez que no existe una errónea apreciación de las circunstancias fácticas que llevaron a imponer la multa, sino a una alegación vinculada a una equivocada aplicación del derecho

y no siendo aquello el objeto de esta acción, se rechazará la demanda en este punto.

II.- EN CUANTO A LAS ALEGACIONES DE ERROR DE HECHO:

A.- Respecto de la primera multa de autos:

DECIMO SEXTO: Que la presente multa se impuso por no adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada a doña Francisca Puga run: 18825308-3 afectada por acoso sexual, respecto de don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3 involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, situación que se constata dado que el empleador no acompaña ningún antecedente que lo acredite.

DECIMO SEPTIMO: Que la alegación de la demandante dice relación con la circunstancia de haber adoptado medidas de seguridad al haber separado las áreas físicas de ambos trabajadores, probando aquello con el correo electrónico informando el traslado del trabajador al casino subterra del recinto.

DECIMO OCTAVO: Que la reclamada al rechazar tal argumento indicó que no resulta suficiente para acreditar aquello la sola mención en el informe de investigación, además de los correos en que Mauricio Valdovino indica aquello.

DECIMO NOVENO: Que conforme el informe de investigación de denuncia por acoso sexual, la reclamante menciona que habría adoptado una medida de resguardo que consistió en la separación de las áreas físicas de ambos trabajadores.

Que sin embargo, no acreditó adecuadamente aquello, toda vez que no acompañó a la misma antecedente que dijera relación con lo antes dicho, siendo insuficiente el correo electrónico de fecha 17 de julio de 2019, el que sólo da cuenta de una citación por Daniella Guzmán, encargada de la investigación a los denunciados, pero no así la medida señalada y su comunicación, la que además no es concordante con la propia “investigación”



que sólo da cuenta de la entrevista a Francisco Stepke y no a Diego Alcantara, de manera tal que si se hubiera adoptado alguna medida en dicha oportunidad, sólo podría haberse comunicado al señor Stepke y no a Diego Alcantara, motivo por el cual se desestimará el error de hecho alegado.

Que en todo caso, tanto dicho correo como el de 24 de octubre de 2019, no fueron revisados por el fiscalizador al momento de imponer la multa y por el contrario, en la respuesta al reservado 384, se indica que la medida fue comunicada verbalmente, sólo acompañando registro de asistencia, el cual no aparece en autos, por lo que no puede existir un error de hecho al no haberse sancionado a la reclamante habiendo tenido a la vista tales documentos, los que sólo fueron incorporados en la reclamación.

Que en nada altera lo antes referido la declaración en juicio de Andrés Herrera y Mauricio Valdovino, ya quien si bien indican que se adoptó la medida de separación, la acción de autos se encuentra dirigida a revisar lo actuado por la reclamada en la resolución recurrida, pudiendo solo revisarse por esta el correo electrónico de 24 de octubre de 2019, en el cual Mauricio Valdovino indica que el correo de 17 de julio es el respaldo de la medida adoptada, por lo que sólo su testimonio podía revisarse, sin embargo aquello por sí mismo resulta insuficiente para acreditar la medida adoptada, máximo si no se indica periodo, conocimiento y acatamiento por parte de los involucrados, a lo que se debe sumar que si bien la reclamante en su reconsideración, indica que el correo antes referido es suficiente prueba del cambio de lugar de trabajo ocurrido el 20 de julio de 2019, aquello no resulta posible desde que dicho correo señala que la citación al señor Alcantara es de 18 de julio y Francisco Stepke el 20 de julio, por lo que la medida adoptada al menos debió ser comunicada al primero de ellos en otro momento y no en la reunión de 20 de julio, de lo cual no existe constancia alguna.

B.-Respecto de la segunda multa:

VIGESIMO: Que la segunda multa se impuso por la realización de la investigación interna de la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Francisca Puga run: 18825308-3 sin el procedimiento establecido en la ley,



esto es, sin que conste por escrito y con firma las declaraciones de los trabajadores denunciados don Diego Alcántara run: 18573496-k y don Francisco Stepke run: 16534858-3, tampoco se adjuntan declaraciones de testigos existentes, ni se acredita que la empresa dio la posibilidad de que las partes involucradas aportaran pruebas, asimismo, la empresa no acredita que haya notificado a las partes involucradas de los resultados de la investigación.

VIGESIMO PRIMERO: Que la reclamante al pedir la reconsideración de aquella señaló que consta por escrito el informe de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual al que se adjuntaron las declaraciones de testigos existentes, dando posibilidad a las partes involucradas que aportaran prueba, notificándosele además los resultados de la investigación, no siendo además infracción la falta de firma de las declaraciones.

VIGESIMO SEGUNDO: Que la reclamada al rechazar la reconsideración indicó que no se evidencia la existencia de un error de hecho, ya que de la presentación del reclamante se desprende que reconoce que las declaraciones no se encuentran firmadas, que no tiene antecedentes escritos que den cuenta de la medida de separación, además de solo dar cuenta a los involucrados de los reservados emitidos por la Inspección del Trabajo, solicitando una serie de documentos y efectuando observaciones a la investigación interna.

VIGESIMO TERCERO: Que al respecto atendido los documentos acompañados a la reconsideración y a la audiencia de juicio, resulta claro que no existen declaraciones de los denunciados y testigos debidamente suscritos por aquellos, como señal de aceptación, como algún antecedente que dé cuenta de haber informado a los trabajadores de su posibilidad de rendir prueba y la notificación a los involucrados del resultado de la investigación.

VIGESIMO CUARTO: Que no apareciendo un documento que dé cuenta de aquello que declararon los denunciados y testigos, debidamente suscritos por ellos, como la circunstancia de habersele indicado la posibilidad de rendir pruebas y habersele notificado el resultado de la investigación de autos, no es posible establecer la existencia de un error de hecho al imponer la multa en estudio.



Que así si bien sostiene que las declaraciones constan por escrito y los firmantes dan fe de lo por ello declarados, un justo y racional proceso que asegure el derecho a defensa del denunciado, supone la transcripción de la declaración y firma conforme por el declarante, lo que no ocurre en el proceso.

Que en cuanto a la alegación referida a que lo pedido por la reclamada es un “despropósito” por el alto estándar probatorio, cabe indicar que en el marco de un proceso que asegure el derecho a defensa del trabajador denunciado, debe indicársele la posibilidad de rebatir y probar los hechos imputados, independientemente de su dificultad probatoria, lo que no se hizo en autos, encontrándose además aquello contemplado en el inciso tercero del artículo 211 C del Código del Trabajo al indicarse que debe garantizarse que las partes serán oídas y puedan fundamentar sus dichos.

Que respecto a la falta de comunicación, si bien la demandada sostiene que notificó las comunicaciones de la Inspección del Trabajo, lo que está contemplado en el artículo 211 D del cuerpo legal antes citado, dentro de la garantía del trabajador señalada en el párrafo precedente, debe considerarse la notificación del resultado de la investigación, situación que no se acreditó debidamente al sólo existir voucher de correos de Chile, sin que aparezca que se está notificando.

VIGESIMO QUINTO: Que en cuanto al no constar por escrito la investigación, cabe indicar que efectivamente esto ocurre, desde que aquello que se presenta a la inspección del trabajo, es un documento que si bien está escrito, más bien aparece como un informe de lo actuado y no como una investigación donde conste la denuncia, las declaraciones de la afectada, los denunciados y testigos, debidamente suscrita por ellos, los medios de prueba allegados y la conclusión de la misma, que permita a los afectados rebatir lo que en ella aparece, por lo que tampoco es posible determinar se haya impuesto la multa con error de hecho.

C.-Respecto de la tercera multa:

VIGESIMO SEXTO: Que la tercera multa se impuso por no disponer y aplicar las medidas o sanciones que corresponden por el acoso sexual sufrido



por doña Francisca Puga run: 18825308-3, dado que, el empleador dentro de la investigación y resolución de denuncia de acoso sexual, en el punto iv, concluye que enviará carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke run: 16534858-3, sin embargo, tras presentar los antecedentes de dicha investigación a la unidad jurídica no adjunta ningún documento que acredite haberlo realizado.

VIGESIMO SEPTIMO: Que la reclamante pidió fuera dejada sin efecto por cuanto debió haberse considerado la carta de amonestación al trabajador Francisco Stepke Gallegos.

VIGESIMO OCTAVO: Que la reclamada al respecto indica que los antecedentes no dan cuenta de la recepción de la carta por Francisco Stepke Gallegos ni su remisión.

VIGESIMO NOVENO: Que apareciendo del proceso sólo la carta de amonestación pero no así constancia de su notificación personal o mediante carta certificada, al solo existir voucher de correo en que no aparece que se comunica, se rechazará la demanda a su respecto.

TRIGESIMO: Que en cuanto a la petición de rebaja subsidiaria, no habiéndose acreditado el cumplimiento de la infracción, no se dará lugar a ello.

TRIGESIMO PRIMERO: Que los demás medios de prueba en nada alteran lo antes referido por lo que no se efectuará un estudio detallado de aquellos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 211 C y D, 420, 446 y siguientes, 503 y 511 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

Que **SE RECHAZA** la demanda de autos interpuesta por **VALLE NEVADO S.A.** en contra de Gabriela Olave Rodríguez, Jefe de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO ORIENTE**, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia definitiva, hágase devolución de los documentos a las partes, en el intertanto, custódiense.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: I-206-2020



RUC: 20-4-0289682-6

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

