

Santiago, doce de julio de dos mil veintidós.-

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Que comparece JORGE BREITLING ALVO, abogado, en representación, según se acreditará, de la sociedad UNIDAD CORONARIA MOVIL S.A., sociedad de su giro, ambos con domicilio, para estos efectos, en Av. Luis Thayer Ojeda N° 085, Providencia, en contra de la resolución N° 236, dictada por don Juan Pablo Alveal Arriagada, jefe de la Inspección Comunal de Providencia, con fecha 16 de agosto de 2021; notificada legalmente a esta reclamante, con fecha 24 del mismo mes, mediante correo certificado, ambos con domicilio en Av. Providencia N° 1275, comuna de Providencia.

Su representada, UNIDAD CORONARIA MOVIL S.A., en adelante, UCM, fue oportunamente notificada de la Resolución N° 1175/21/11, de fecha 17 de junio de 2021, la cual fuera dictada por fiscalizadora actuante de la ICT de Providencia; resolución mediante la cual se impusieron a mi representada tres multas administrativas, dos por 40, Unidades tributarias mensuales, cada una y la última por 60, respectivamente, por infracción a los artículos 211-E, 211-B y 211 -C, en relación al artículo 2, inciso 2, y 506; todos del Código del Trabajo y que dicen relación con:

- disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes por el acoso sexual, fuera de plazo legal;
- no adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual; y
- no remitir a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 5 días, las conclusiones de la investigación.

Oportunamente, dicha resolución fue objeto del recurso de reconsideración previsto en el artículo 511 del Código del Trabajo, presentado ante la mencionada entidad fiscalizadora con fecha 03 de agosto del año 2021. Con fecha 16 de agosto de 2021, por medio de resolución Ne 236, dictada por don Juan Pablo Alveal Arriagada, Jefe Comunal de la Inspección Comunal del Trabajo, funcionario público; ambos con domicilio en Av. Providencia N° 1275, 5° piso, Comuna de Providencia de esta ciudad, se resuelve dicho recurso de reconsideración administrativo: confirmando las multas 1175/21/11-1 por 40 UTM y 1175/21/11-3 por 60 UTM y se rebaja parcialmente, la multa



1175/21/11-2 de 60 a 30 UTM, que es cual contra la cual se recurre en este acto.

a.- En cuanto a la infracción constatada en la resolución administrativa No: 1175/21/11-1, que mantuvo la sanción o multa de 40 UTM, referida a disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes por el acoso sexual cometido contra Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillán Escobedo y doña Gabriela Caprioli Aguirre, fuera del plazo de los quince días legales, contados desde la recepción de la conclusión de la investigación interna. Se argumenta que la decisión de la reclamante de poner término al contrato de trabajo con fecha 4 de marzo, recién pasado, implicó una transgresión a lo dispuesto en el artículo 211- E del Código del Trabajo, que prescribe que en mérito del informe (que emita la Inspección del Trabajo) el Empleador deberá dentro de los 15 días, contados desde la recepción del mismo , disponer o aplicar las medidas o sanciones que correspondan. Dicha norma se vincula a la inmediatamente anterior, que indica que las conclusiones de la investigación que realice la Inspección del Trabajo, en su caso, O las que haga la Inspección a la realizada por el propio Empleador deberán, ser puestas en conocimiento de éste y de las partes involucradas en la investigación de acoso sexual. Sobre el particular, es del caso señalar, que si bien es cierto que la norma que se dice infringida establece que respecto del informe que emita la Inspección del Trabajo, el Empleador deberá, dentro de 15 días de recibido que sea, disponer o aplicar las medidas o sanciones que correspondan, en el caso que nos ocupa la comisión de los hechos revestía una particular gravedad pues de la sola declaración de las afectadas se concluía que en la especie se había cometido el ilícito laboral de acoso sexual, motivo, por el cual, el Empleador decidió poner término a la relación contractual, tan pronto, se tomó declaración al propio denunciado de acoso y los testigos que depusieron en la investigación. En esa perspectiva, la decisión de desvincular al trabajador imputado de acoso primó como una medida inevitable y urgente, motivo por el cual, UCM decidió su despido, con fecha 4 de marzo de 2021, con prescindencia de la expedición del informe y del cumplimiento del plazo de 15 días que menciona el artículo 211-E del Código del Trabajo.

b.- En cuanto a la infracción constatada en la resolución administrativa No:



1175/2111- 3, que mantuvo la multa o sanción de 60 UTM referida a no remitir a la Inspección del Trabajo respectiva, los antecedentes de la investigación por acoso sexual dentro de los 5 días de concluida ésta, que corresponde a la denuncia por acoso sexual interpuesta por doña Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillán Escobedo y doña Gabriela Caprioli Aguirre. Se indica en la resolución recurrida, que, en relación a esta infracción, se vulnera el artículo 211- C del Código del Trabajo, norma que establece que el Empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que esta lleve adelante la investigación. Se menciona al respecto que el plazo legal de 5 días, que exige la norma en comento, dice relación con la remisión en plazo sumario a la Inspección del Trabajo de los antecedentes cuando el Empleador determina. que la investigación por acoso laboral sea llevada adelante por la entidad fiscalizadora, de modo que para poner pronto remedio a la denuncia que se efectúa, la Inspección tome conocimiento rápida y oportunamente de los hechos denunciados, pero en el caso que nos ocupa la investigación por acoso sexual, fue llevada adelante por el propio Empleador, quien entró a conocer de la denuncia con fecha 25 de febrero pasado y culminó el día 4 de marzo con el despido del trabajador involucrado. Es decir, en este caso, la investigación no la llevó adelante la Inspección del Trabajo, sino que el Empleador, motivo por el cual no existe un plazo de 5 días para enviar los antecedentes de la investigación interna a la propia inspección del Trabajo. Un criterio como el vertido en la resolución en comento sanciona dos veces por una misma infracción.

c.- En cuanto a la resolución N° 1175/21/11- 2 que rebajo la multa de 60 a 30 UTM y que dice relación con no adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos , redistribución del tiempo de jornada de trabajo a doña Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillán Escobedo y doña Gabriela Caprioli Aguirre , afectadas por acoso sexual, respecto de don Miguel Ángel Román Fuentes, involucrados en estos hechos, considerando la gravedad de los mismos y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Se indica en la resolución recurrida que la norma infringida es el artículo 211-B del Código del Trabajo, que indica que recibida que sea la denuncia, el



Empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada , considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Se arguye que el empleador solicitó dejar sin efecto la multa o se la rebajare, señalando que se tomaron las medidas del caso para evitar el contacto entre el agresor y las víctimas, pero se sostiene, en síntesis, que, si bien se tomaron medidas de resguardo, ellas no fueron debidamente acreditadas, es decir, no se acompañaron los documentos justificativos de esas medidas. Se concluye que pese a no acreditarse un íntegro cumplimiento, pero por aplicación del principio de la buena fe, se rebaja la multa en un 50%, quedando fijada en 30 UTM. Sobre el particular, es del caso indicar que la empresa, una vez que tomó conocimiento de la denuncia efectuada por doña Eloísa Guajardo Bobadilla, quien era la denunciante que tenía turnos asignados con don Miguel Ángel Román Fuentes, se dispusieron turnos diversos para cada trabajador (a). Respecto de doña Mónica Melillán Escobedo y doña Gabriella Caprioli Aguirre, no se les asignaron turnos junto al Sr Román ni tampoco en la base en que él trabajaba.

**SEGUNDO:** Que la reclamada INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO contestando señala que producto de una denuncia de acoso sexual, se fiscaliza a la denunciante por no cumplir con la normativa legal relativa a la investigación de acoso sexual, constatándose graves infracciones a la legislación laboral vigente, por lo que se cursa resolución de multa N°1175/21/11-1-2 y 3, cuyo contenido es el siguiente

1 Disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes por el acoso sexual cometido contra Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillan Escobedo Y Gabriela Caprioli Aguirre, fuera del plazo de los quince días legales, contados desde la recepción de la conclusión de la investigación interna.

2 No adoptar las medidas de resguardo necesarias como la separación de los espacios físicos; redistribución del tiempo de jornada a Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillan Escobedo y Gabriela Caprioli Aguirre, afectadas por acoso sexual, respecto de Miguel Ángel Román Díaz, involucrado en estos



DXXSXXNTQXH

hechos, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

3 No remitir a la Inspección del trabajo respectiva, los antecedentes de la investigación interna por acoso sexual, dentro de los cinco días de concluida ésta, que corresponde a la denuncia por acoso sexual interpuesta por Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillan Escobedo Y Gabriela Caprioli Aguirre.

Se debe tener presente, entonces, que al ser lo reclamado la resolución que resolvió la reconsideración de la multa -Resolución N°236-, 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

- 1) Sobre la reconsideración: Las alegaciones de la contraria en su presentación de fecha 04 de agosto de 2021, no reunieron las condiciones para acreditar el cumplimiento de los supuestos esenciales para la condonación de la multa, conforme a lo prescrito en los N° 1 y 2 del artículo 511 del Código del Trabajo a saber: 1. Manifiesto error de hecho en la aplicación de la sanción 2. Acreditar fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción. En consideración de lo precedentemente expuesto, y por expresa orden de la Directora del Trabajo, previa delegación de facultades, el Inspector Comunal del Trabajo, procedió a acoger parcialmente la solicitud de reconsideración, manteniendo las multas 1 y 3 y rebajando en un 50% la multa N°2. De esta forma, no resulta procedente que se acceda a ello, más aún cuando el plazo para reclamar directamente de la multa se encuentra latamente vencido y que el objeto de este juicio es la Resolución 236 y no la multa propiamente tal, sin que haya realizado ninguna alegación en contra de la Res. 236. Efectivamente, teniendo presente la máxima de interpretación legislativa en virtud de la cual “donde existe la misma



razón debe existir la misma disposición”, y reiterando la necesidad jurídica en que se encuentra esta Dirección de garantizar y promover los derechos esenciales a la dignidad de la persona humana, debe dejarse establecido que extinguido el plazo de 30 días que la empresa tiene para concluir la investigación interna sobre acoso sexual, deberá remitir todos los antecedentes acumulados en el plazo de cinco días a la Inspección respectiva, para su informe, esto es, idéntico plazo con que cuenta la empresa para hacer llegar a la instancia inspectiva, la denuncia o reclamo de acuerdo al inciso 1º del artículo 211-C del Código del Trabajo. En estas condiciones, resulta plenamente justificado que el plazo establecido en este artículo, se haga extensivo también a la oportunidad en que la empleadora - concluida la investigación - deba remitirla a la Inspección del Trabajo, remisión legal que resulta necesaria y plenamente justificada atendidos los valores jurídicos involucrados, debiéndose reiterar que en una situación como la descrita, esta Dirección se encuentra en el deber imperativo de garantizar el cumplimiento de la finalidad que tuvo a la vista el legislador, al sancionar la ley N° 20.005. En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales, y razones hechas valer, cúmpleme manifestar que, en las investigaciones sobre acoso sexual sustanciadas internamente por el empleador, una vez concluidas, deben remitirse en el plazo de cinco días a la Inspección del Trabajo correspondiente, para su informe respectivo”. El empleador alega que no existe plazo legal para remitir a la Inspección del Trabajo la investigación por acoso sexual. Sin embargo, dentro de los deberes de la Dirección del Trabajo se encuentra la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación. En tal sentido, el referido Dictamen N° 0100/002 de fecha 09 de febrero de 2012 señala claramente que el plazo de remisión es de 5 días. Por lo tanto, sí existe plazo y la empresa no lo cumplió. Por lo que la multa se encuentra totalmente ajustada a derecho, no procediendo que la misma sea dejada sin efecto.

- 2) Sobre la multa N°1175/2021/11-2, en este caso, la multa se cursó en atención a que las medidas que habría tomado la empresa no fueron



acreditadas por el empleador, sino que únicamente se comunicó a la Inspección del Trabajo que se habrían tomado medidas de resguardo, sin dar cuenta de que efectivamente se hubiesen tomado.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria celebrada con fecha 24 de noviembre de 2021, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, fijándose como hechos pacíficos los siguientes:

1) Que la reclamada cursó a la empresa la multa signada con el n°1175/21/11-1, 2 y 3.- por los hechos que en cada una se individualizan. 2) Que la empresa dedujo respecto de aquella resolución reconsideración administrativa, la que fue resuelta mediante la resolución n°236 de fecha 04 de agosto de 2021.- acogándose parcialmente la solicitud respecto de la multa signada con el n°2 y rechazándose en lo demás.

**Fija hechos controvertidos:**

1) Efectividad de haber incurrido la reclamada en error de hecho al pronunciarse sobre la solicitud de reconsideración de la demandante. Circunstancias.

**CUARTO:** Que la parte reclamante para acreditar sus pretensiones, ofreció e incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

1) Copia de la Resolución N° 236, de fecha 16 de agosto de 2021, impugnada en estos autos y su respectiva constancia de notificación, correspondiente al sobre de remisión y constancia de entrega por Correos de Chile en las dependencias de la reclamante. 2) Copia de la Resolución N° 1175/21/11 de fecha 17 de junio de 2021, mediante la cual se constatan las presuntas infracciones a los artículos 211-B, 211-C y 211-H, todos del Código del Trabajo y demás normas mencionadas, mediante la cual se impusieron multas, por un total ascendente a 130 UTM y su respectiva constancia de notificación. 3) Copia de la solicitud de recurso de reconsideración administrativa presentada por mi representada en contra de la resolución aludida en el numeral 20 precedente, con fecha 03 de agosto de 2021. (Formulario N°io) 4) Carta



explicativa de los fundamentos esgrimidos por UCM para sustentar el recurso de reconsideración ante la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, de esta ciudad, de fecha 03 de agosto de 2021. 5) Contrato de trabajo suscrito por don MIGUEL ANGEL ROMAN FUENTES con Unidad Coronaria Móvil S.A., de fecha 24 de mayo de 2017; 6) Anexo de contrato de trabajo suscrito por don MIGUEL ANGEL ROMAN FUENTES con Unidad Coronaria Móvil S.A., de fecha 24 de mayo de 2017 sobre obligaciones, jornadas de trabajo y otros tópicos. 7) Anexo de contrato de trabajo suscrito por don MIGUEL ANGEL ROMAN FUENTES con Unidad Coronaria Móvil S.A., de fecha 19 de junio de 2017 8) Carta de cese de servicios del representado de la demandante, don MIGUEL ANGEL ROMAN FUENTES de fecha 04 de marzo de 2021, por medio de la cual, la demandada puso término a los servicios de la actora por la causal de acoso sexual, recepcionada personalmente por el Sr Román; 9) Copia de la carta de fecha 5 de abril de 2021, enviada por la empresa denunciada a la Inspección Comunal del Trabajo, mediante la cual pone en conocimiento a dicha entidad de la investigación por acoso sexual seguido en contra del trabajador, don Miguel Ángel Román Fuentes 10)Copia de la carta de fecha 06 de mayo de 2021, enviada por la empresa denunciada, Unidad Coronaria Móvil S.A. a la Inspección Comunal del Trabajo, mediante la cual pone en conocimiento a dicha entidad los documentos y antecedentes solicitados, mediante oficio reservado N° 131 de la investigación por acoso sexual seguido en contra del trabajador, don Miguel Ángel Román Fuentes. 11)Copia de la denuncia escrita, por acoso sexual, efectuada por las dependientes, doña Mónica Melillan Escobedo, RUT: 18.702.546-K, efectuada con fecha 25 de febrero de 2021, en contra de don Miguel Ángel Román Fuentes, dirigida al jefe de operaciones, don Luis Maldonado, cuya firma aparece autorizada ante Notario con fecha 29 de marzo de 2021 12)Copia de la denuncia escrita, por acoso sexual, efectuada por la dependiente, doña Eloísa Guajardo Bobadilla, RUT: 18.199.976-4, efectuada en contra de don Miguel Ángel Román Fuentes, dirigida al jefe de operaciones, don Luis Maldonado, cuya firma aparece autorizada ante Notario con fecha 25 de marzo de 2021 13)Copia de la





denuncia escrita, por acoso sexual, efectuada por la dependientes, doña Gabriella Francesca Caprioli Aguirre , RUT: 17.601.499-7, efectuada con fecha 25 de febrero de 2021, en contra de don Miguel Ángel Román Fuentes, dirigida al jefe de operaciones, don Luis Maldonado, cuya firma aparece autorizada ante Notario con fecha 29 de marzo de 2021

14)Entrevista de investigación efectuada por la empresa, a través del Gerente de Personas, don Iván Arcaya, don Luis Maldonado y don Luis Moraga, al demandante don Miguel Ángel Román Fuentes con fecha 3 de marzo de 2021, a raíz de la denuncia de acoso sexual iniciado en su contra por las trabajadoras mencionadas precedentemente.

15)Entrevista de investigación efectuada por la empresa, a través del Gerente de Personas, don Iván Arcaya, don Luis Maldonado y don Luis Moraga, al testigo presentado por el demandante, don Gonzalo Mejías Cáceres, con fecha 4 de marzo de 2021, a raíz de la denuncia de acoso sexual iniciado en su contra por las trabajadoras mencionadas precedentemente.

16)Entrevista de investigación efectuada por la empresa, a través del Gerente de Personas, don Iván Arcaya, don Luis Maldonado y don Luis Moraga, al testigo presentado por el demandante, don Miguel Faundez Leuman, con fecha 4 de marzo de 2021, a raíz de la denuncia de acoso sexual iniciado en su contra por las trabajadoras mencionadas precedentemente.

17) Copia del legajo de antecedentes remitidos a la Inspección del Trabajo de Providencia, requeridos por oficio reservado 131, consistente en individualización de trabajadoras denunciantes, contratos de trabajo de las mismas, medidas de resguardo y otros antecedentes, remitidos mediante misiva de fecha 6 de mayo de 2021.

18)Copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa Unidad Coronaria Móvil S.A.

## **2) Testimonial:**

1) Don Luis Maldonado Carrasco, jefe de operaciones RUT: 10.021.699-K con domicilio legal, para estos efectos, en Av. Nueva Costanera N°3300, Vitacura, de esta ciudad; 2) Don Luis Moraga Tapia, Gerente de salud, RUT: 16.831.441-4 con domicilio legal, para estos efectos, en Av. Nueva Costanera N°3300, Vitacura, de esta ciudad



**QUINTO:** Que, para acreditar sus pretensiones, la parte reclamada ofreció y rindió la siguiente prueba:

**Documental:**

1) Copia Activación de Fiscalización. 2) Copia de Reservado N°131, de fecha 28 de abril de 2021. 3) Copia de Reservado N°132, de fecha 28 de abril de 2021. 4) Copia de Reservado N°133, de fecha 28 de abril de 2021. 5) Copia de Reservado N°153, de fecha 24 de mayo de 2021. 6) Copia de Carátula de Informe de Fiscalización N°1312/2021/1415, con su respectivo Informe de Exposición. 7) Copia de Resolución de Multa N°1175/21/11, de fecha 17 de junio de 2021. 8) Copia de Solicitud de reconsideración de fecha 04 de agosto de 2021, con su fundamentación e indicación de documentos acompañados. 9) Copia de Resolución N°236, de fecha 16 de agosto de 2021

**CONSIDERANDO:**

**SEXTO:** Que la presente reclamación versa en función de una resolución administrativa emanada de la Dirección del Trabajo que establece la imposición de una multa, donde el sujeto pasivo una vez decretada cuenta con tres alternativas: pagar la multa impuesta, reclamar de aquella ante la autoridad judicial en los términos del artículo 503 del Código del trabajo o bien, no reclamar de aquella, pero a la vez solicita reconsideración de la misma ante la autoridad que la emitió en función de supuestos específicos y determinados, esto es, haber sido impuesta incurriendo en error de hecho o bien, haber dado cumplimiento a la norma infringida dentro de un plazo predeterminado. En el caso que nos convoca, la empresa fiscalizada ha desestimado la posibilidad de reclamar de la multa en sede judicial, asumiendo la opción de ejercer un recurso administrativo, diverso al que corresponde en sede judicial. Es relevante hacer presente que la acción judicial prevista en el artículo 512 del Código del trabajo, está configurada no para impugnar la multa en sí, sino que recae sobre la decisión del director del trabajo o del funcionario que lo reemplace. En vista de lo anterior, no procede evaluar el mérito de la multa, su cuantía o proporcionalidad sino exclusivamente la actuación del órgano administrativo en lo concerniente a la reconsideración requerida, con el objeto de determinar si concurren o no los supuesto del artículo 511, si aquellos



fueron pasados por alto, quedando exento de análisis por parte del tribunal el mérito de la multa impuesta. Dicha distinción es relevante desde el momento que el director del trabajo o quien lo subroga carece de facultades para dejar sin efecto una multa en función del mérito de aquella, de conformidad al artículo 511 del Código del trabajo, su intervención se limita a constatar los supuestos de la norma ya citada, es decir, no puede modificarla aun cuando considerase que la multa no es pertinente, facultad que únicamente se encuentra revestido un tribunal competente a través del mecanismo de reclamación del artículo 503 del Código del trabajo que no ha sido deducido en autos. En vista de lo anterior, el análisis que se va realizar versa exclusivamente sobre la concurrencia de los supuesto del artículo 511 del Código del trabajo, verificando si el reclamante puso disposición del ente administrativo los antecedentes para que tuviese conocimiento de dichos supuestos.

**SEPTIMO:** Que es un hecho no discutido que la primera multa es por los siguientes hechos :

a.- *“Disponer y aplicar las medidas o sanciones correspondientes por el acoso sexual cometido contra Eloísa Guajardo Bobadilla, Mónica Melillán Escobedo y Gabriela Caprioli Aguirre, fuera del plazo de los 15 días legales, contado desde la recepción de la conclusión de la investigación interna”.*

En el escrito respectivo de reconsideración señala la existencia un error de hecho, refiriendo que se habría corregido la norma infringida antes o dentro de 15 días siguientes al notificada la multa donde señala que el empleador procedió a iniciar una investigación por acoso sexual la que finalizó el 4 de marzo de 2021, oportunidad en la cual la empresa aplicó una sanción al colaborador consistente en el despido la cual se verificó dentro del plazo de 15 días señalado en el artículo 211- E del cuerpo legal citado. El artículo 511 contempla dos hipótesis a saber: -dejar sin efecto las multa cuando existe un error de hecho o bien disponer su rebaja cuando se acredite el cumplimiento de las disposiciones legales. Respecto al primer supuesto el actor estima que el plazo del artículo 211 letra E fue cumplido al disponer la desvinculación del trabajador, la reclamación en este punto debe ser desestimada toda vez que en la especie no existe un error de hecho pues el hecho sancionado corresponde



al incumplimiento del plazo de 15 días cuyo cómputo se inicia de conformidad al artículo 211 -D desde el momento que la Inspección del trabajo pone en conocimiento del empleador las conclusiones de la investigación realizada por aquella si fuera el caso o bien desde que la Dirección del trabajo formule observaciones a la investigación interna practicada por el empleador, circunstancia que nunca aconteció toda vez que el empleador no informó de la investigación interna a la Dirección del trabajo y, procedió a adoptar medidas sin previo conocimiento del organismo fiscalizador, circunstancia que no permite determinar la existencia un error factico. En segundo término, tratándose de la reconsideración, en la especie se objeta el incumplimiento de un plazo, inobservancia que no es posible subsanar por vía alguna. En virtud de lo anterior, si bien se rinde testimonial consistente los dichos de Luis Maldonado y Luis Moraga, dependientes del empleador aquellos no aportan elementos nuevos de relevancia, por ello tratándose de la multa número 1 la reclamación será rechazada, pues el funcionario de la Inspección del trabajo ha dado cumplimiento a la ley y se ha mantenido dentro de la esfera de su atribuciones.

**OCTAVO:** Que, respecto a la multa N°2 , aquella se impone por no adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados en el acoso sexual, tales como la separación de espacio físico, redistribución de tiempo de jornada de trabajo, atendida la gravedad de los hechos y las posibilidades derivadas de las condiciones del mismo. En la reconsideración respectiva refiere la empresa que una vez que tomó conocimiento de la denuncia formulada por Eloísa Guajardo Bobadilla quien tenía turnos asignados con el denunciado Miguel Román Fuentes, dispuso el cambio de turnos, agregando que respecto a Mónica Milillan Escobedo y Gabriela Caprioli Aguirre no se les asignaron turnos junto con Miguel Román, ni tampoco a la base donde estaba el denunciado adjuntando un informe de asistencia y resumen de los días trabajados, circunstancia que ratificada por los testigos Luis Moraga y Luis Maldonado. Respecto a la primera solicitud para dejar sin efecto la multa aquella fue desestimada por la Inspección del trabajo al señalar que, si bien el informe se hacía referencia a la adopción de medidas, aquellas no estaban acreditadas. Sobre el particular el tribunal observa que aquello es



efectivo, toda vez que si bien se hace mención a la adopción de medidas tendientes a la protección de las víctimas no se adjunta en su oportunidad los antecedentes necesarios para su acreditación, circunstancia que permite desestimar la alegación formulada. En lo concerniente a la rebaja, dicha petición debe cimentarse en las adopción de medidas para subsanar la falta observada, allí el empleador acompañó antecedentes relativos a cambios de turno entre las víctimas y el denunciado a fin de evitar posibles contactos. La Dirección del trabajo sobre el particular dispuso acceder a la rebaja en forma parcial, para tales efectos el tribunal verifica los antecedentes que aportó el empleador con el objeto de sustentar la reconsideración solicitada que en la especie corresponden a un esquema de turnos y registro de asistencia de Miguel Román Fuentes, Eloísa Guajardo Bobadilla y Mónica Melilla Escobedo en los meses de febrero y marzo de 2021, sin embargo se observa que el empleador omitió remitir el segundo de los antecedentes citados respecto a una de las denunciantes, Gabriela Caprioli Aguirre, elemento que en concepto este tribunal era relevante a fin de determinar una eventual rebaja superior a la concedida, circunstancia que no aconteció toda vez que no se acompañó un antecedente relevante respecto de uno de las tres denunciantes. De este modo, se estima que la rebaja otorgada se ajusta derecho toda vez que el empleador acompañó antecedentes que dieron cuenta de los cambios de turnos a fin de evitar contacto con el denunciante respecto de dos denunciantes, no avizorando se elementos que puedan determinar una rebaja mayor toda vez que omitió antecedentes respecto de una de las afectadas, por esta razón el tribunal rechazará la pretensión de rebaja impetrada por el reclamante.

**NOVENO:** Que, tratándose de la multa N°3, se cimenta en no remitir a la Inspección del trabajo dentro del plazo de cinco días, las conclusiones de la investigación por acoso sexual; en la presentación ante la autoridad administrativa señala que la empresa remitió carta colocando en conocimiento de la Dirección del trabajo los hechos, que si bien fue entregada con posterioridad a la fecha establecida, esta circunstancia no ocasionó perjuicio de las trabajadoras víctimas de acoso, existiendo solamente una infracción formal solicitando dejar sin efecto las multa cursadas. Como se señaló en las



consideraciones precedentes sólo es posible dejar sin efecto una multa por parte la autoridad administrativa en la medida que se constate la existencia de un error de hecho, sin embargo la alegación formulada en la reclamación administrativa expresamente reconoce la existencia de la falta, desprendiéndose así que la norma no fue cumplida, toda vez que la investigación interna no fue remitida la Dirección del trabajo dentro del término legal, circunstancia que aconteció muy posteriormente y en forma accidental con ocasión de la reclamación administrativa formulada por el trabajador denunciado quien fue desvinculado de la empresa, es decir, se constata no sólo la existencia de un atraso sino además la voluntad evidente de la empresa de no informar a la autoridad administrativa acerca de la existencia de una investigación interna por un caso de acoso sexual con infracción de lo establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo. Sobre el particular el tribunal observa que la reclamación formulada se señala que el plazo de cinco días para enviar antecedentes de investigación interna a la Inspección del trabajo no es aplicable cuando la investigación la realiza el empleador, circunstancia que implica que no existe el plazo de cinco días para enviar los antecedentes, señalando asimismo que se estaría sancionando dos veces por la misma conducta, esto es, por no adoptar las medidas dentro del plazo de 15 días legales contados desde la recepción de la conclusión de la investigación interna, sobre el particular cabe mencionar como se señaló en las consideraciones anteriores la reclamación que se formula en función del artículo 512 del Código del trabajo limita la esfera de la controversia al contenido de la reconsideración administrativa y a la resolución que sobre aquella recae, donde sólo es posible dejar sin efecto una multa si se constata la existencia un error de hecho, sin embargo la alegación formulada es más amplia que aquella planteada ante la autoridad administrativa y que por ende no puede ser oída por exceder la esfera de la controversia, pero además está referida a un eventual error de derecho como sería una eventual infracción al principio *Non bis in ídem*, cuyo análisis se encuentra vedado en esta instancia a diferencia de lo que acontece con la reclamación que se formula a la luz del artículo 503 del Código del ramo. En virtud de lo anterior la reclamación formulada en contra de la resolución administrativa ya citada será desestimada, por manifiesta falta de fundamentos.



**DECIMO:** Que los demás medios de prueba en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.

Por estas consideraciones, y teniendo además presente lo que disponen los artículos, 503 y siguientes, todos del Código del Trabajo, se declara:

I. Que se **RECHAZA** la reclamación interpuesta por la empresa UNIDAD CORONARIA MOVIL S.A., Rut N° 88.670.700-2, en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE PROVIDENCIA, respecto a la resolución N° 236, que acogió parcialmente la reconsideración respecto a las multas N° 1175/211/1, 1175/211/2 y 1175/211/3.

II. Que cada parte pague sus costas.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

**RIT I-304-2021**

**RUC 21-4-0354497-0**

**PRONUNCIADA POR RODRIGO AGUSTIN GARCIA LEON, JUEZ (D) DE  
ESTE SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.**



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>