



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E277561/2025

205

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Procedimiento de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo ejercida por terceros. Autonomía sindical.

**RESUMEN:**

1. Quienes detentan un cargo de dirigencia sindical, como todo trabajador o trabajadora, pueden denunciar o ser denunciados, con el objeto de que se inicie un procedimiento de investigación por acoso sexual o acoso laboral, conforme a las reglas dispuestas en el Código del Trabajo.
2. Los sindicatos resolverán los conflictos que se susciten en su interior, conforme a las reglas establecidas en sus estatutos. Lo anterior no obsta a que la persona afectada pueda ejercer las acciones legales que estime pertinentes.
3. En virtud de la autonomía sindical, la Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en los conflictos que se susciten al interior de esas organizaciones, correspondiendo a los interesados, dirigentes y socios, resolver sus diferencias.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 03.03.2026, Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 2) Instrucciones de 17.02.2026 y 24.02.2026, Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Correo electrónico de 04.02.2026, [REDACTED] con sus antecedentes.

4) Correo electrónico de 03.02.2026, de Coordinadora Jurídica Dirección Regional Metropolitana Poniente, con sus antecedentes.

5) Instrucciones, de 02.10.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6) Oficio Ordinario N°1307-52682/2025, de 26.09.2025, de Inspector del Trabajo Santiago norte.

7) Presentación, de 12.08.2025, [REDACTED]

**SANTIAGO,**

06 MAR 2026

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURDICO (S)  
DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A :** [REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 6), se ha solicitado un pronunciamiento sobre la aplicación del procedimiento de acoso laboral establecido en el Párrafo 2° del Título IV del Libro II del Código del Trabajo, en caso de existir un conflicto entre dirigentes sindicales. Dentro de los antecedentes se acompaña una denuncia por acoso laboral de tales características, que fue presentada ante el empleador y derivada a la Inspección del Trabajo. Asimismo, se acompañan antecedentes referidos a la calificación de enfermedad laboral de la solicitante.

Específicamente se consulta lo siguiente:

1. ¿Puede un dirigente sindical ser objeto de denuncia e investigación por acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, cuando la denuncia proviene de otro dirigente sindical o trabajador?
2. En caso afirmativo, ¿cuál es el procedimiento aplicable para resguardar tanto la integridad y derechos de la persona denunciante como la autonomía sindical reconocida por la Constitución y el Código del Trabajo?
3. En caso negativo, ¿qué vías concretas reconoce la Dirección del Trabajo para garantizar los derechos fundamentales de las personas afectadas por estas conductas?

Expuesto lo anterior, habiendo analizado los antecedentes y atendiendo a las consultas planteadas, cumplo con informar a usted lo siguiente:

En primer lugar, se debe señalar que el procedimiento de investigación u sanción del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, regulado en el código del ramo, tiene por objeto proteger a las personas en el contexto de una relación de trabajo.

Lo anterior se enmarca en el artículo 2 de dicho cuerpo legal, que indica que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

Luego, se debe hacer presente que quienes detentan un cargo de dirigencia sindical, como todo trabajador o trabajadora, en caso que sean afectados por conductas que contrarias a lo dispuesto en el párrafo anterior, tales como el acoso sexual o laboral, pueden presentar una denuncia ante su empleador o ante la Inspección del Trabajo, con el objeto de iniciar un procedimiento de investigación bajo las reglas y principios contemplados en el Párrafo 2° del Título IV del Libro II del Código del Trabajo, así como también normas complementarias contenidas en el Decreto N°21, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los respectivos procedimientos.

A su vez, un dirigente sindical puede ser denunciado por un trabajador o trabajadora, con el objeto de que se inicie una investigación bajo dichas reglas.

Se debe precisar, además, que, si la conducta que afecta a una persona es ocasionada por el empleador o por un superior jerárquico, y dice relación con la calidad de dirigente, ésta podría constituir una práctica antisindical, lo que debe ser analizado caso a caso.

Ahora bien, distinta es la situación en la denuncia que acompaña la solicitante a su presentación, dado que el conflicto descrito se produce al interior de la organización sindical. Lo anterior considerando que, de su lectura se verifica que los hechos que la originan se refieren a problemas entre dirigentes, en ejercicio sus actividades. A modo de ejemplo, dentro de las consecuencias del conflicto planteado, se alude precisamente al “mal ambiente laboral al interior del sindicato”.

Al respecto, se debe hacer presente que el artículo 212 del Código del Trabajo señala:

Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Luego, el inciso 1° del artículo 231, del mismo cuerpo legal indica:

El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

De las disposiciones transcritas, se desprende que, por expreso mandato del legislador, las organizaciones sindicales deben adecuar el desarrollo de sus

actividades a las reglas contenidas en la ley y en los estatutos que aprobaren (Ordinario N°519, de 14.04.2023). Lo anterior incluye, como señala la norma, el régimen disciplinario, conforme al cuál se resolverán los conflictos internos.

Es decir, será la propia organización la que, en el ejercicio de la autonomía sindical reconocida en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y el Convenio N°87 y N°98 de la Organización Internacional del Trabajo, quien fijará y determinará las reglas que en cada situación deben aplicarse.

En efecto, el artículo 19 N° 19° de la Constitución Política de la República garantiza la autonomía sindical y el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación establece, en su artículo 3°:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Cabe precisar que lo expuesto no obsta a que las personas afectadas puedan ejercer las acciones legales que estime pertinentes, recurriendo ante los tribunales competentes.

En cuanto al rol que compete a la Dirección del Trabajo, de forma sostenida en el tiempo se ha indicado que este Servicio no está facultado para participar en los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical, toda vez que por medio de la Ley N°19.759, fueron derogadas aquellas normas que de algún modo pudieran debilitar el principio de libertad y autonomía que gozan estas entidades, tanto en materia administrativa como patrimonial. Lo anterior, con el objeto de ajustar nuestro ordenamiento jurídico a los convenios internacionales relativos a la libertad sindical (Ordinario N°6180, de 29.12.2016).

Armonizando lo dispuesto por la Carta Fundamental y la normativa internacional citada, se ha sostenido que la Dirección del Trabajo, en su calidad de autoridad pública, debe inhibirse de participar frente a los conflictos que se susciten al interior de estas organizaciones y deben ser los propios interesados, de acuerdo con el principio de autonomía sindical, los que encuentren solución a los desacuerdos o disputas que en ellas se originen (Dictamen N° 2374/133, de 24.07.2002).

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted lo siguiente:

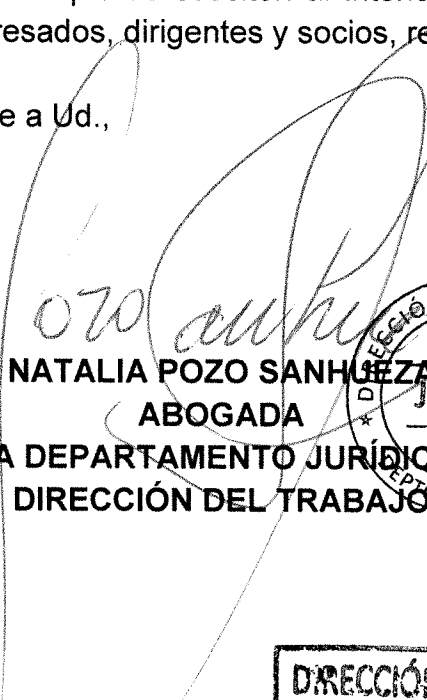
1. Quienes detentan un cargo de dirigencia sindical, como todo trabajador o trabajadora, pueden denunciar o ser denunciados, con el objeto de que se inicie un


procedimiento de investigación por acoso sexual o acoso laboral, conforme a las reglas dispuestas en el Código del Trabajo.


2. Los sindicatos resolverán los conflictos que se susciten en su interior, conforme a las reglas establecidas en sus estatutos. Lo anterior no obsta a que la persona afectada pueda ejercer las acciones legales que estime pertinentes.

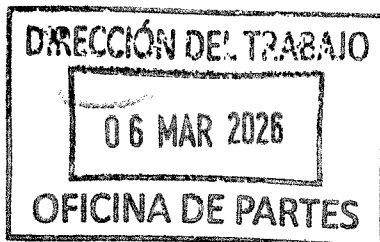
3. En virtud de la autonomía sindical, la Dirección del Trabajo debe abstenerse de intervenir en los conflictos que se susciten al interior de esas organizaciones, correspondiendo a los interesados, dirigentes y socios, resolver sus diferencias.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
RCG/AGS  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
06 MAR 2026  
OFICINA DE PARTES