

CONCLUSIONES JURÍDICAS 1402/2024/144

IDENTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA				
OFICINA	Valdivia			1401
DENUNCIA	Nº	1401/2025/436	FEC HA	14-04-2025
DENUNCIANTE	Nikolas Andres Biskupovic Zimmermann Presidente Sindicato de trabajadores y trabajadoras Asociación Patrimonial Cultural Región de Los Ríos		RUT: 15.273.725-4 RSU: 14010720	
DENUNCIADO	ASOCIACIÓN PATRIMONIAL CULTURAL REGIÓN DE LOS RÍOS		RUT: 65.189.089-6	
MATERIAS	Práctica antisindical.			
INTEGRANTES	Yennifher González Yáñez.			
FISCALÍA	Claudio Aguilar Barrientos.			

1. EN CUANTO A LOS HECHOS:

1.1. HECHOS DENUNCIADOS:

Junto con saludar cordialmente, me dirijo a usted en representación del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Asociación Patrimonial Cultural de la Región de Los Ríos, con el propósito de dejar constancia formal —y solicitar una investigación— respecto de una serie de hechos que consideramos constituyen prácticas antisindicales por parte de la administración de dicha entidad. Desde la constitución de nuestro sindicato, el día 24 de abril del año 2024, hemos enfrentado una serie de situaciones hostiles e irregulares que han dificultado gravemente el ejercicio legítimo de la actividad sindical. Estas acciones provienen principalmente del Director Ejecutivo, señor Juan Vásquez, y del Director de Administración y Finanzas, señor Pedro Gazitúa, y han contado con la anuencia de miembros del Directorio de la Asociación. Las prácticas

descritas no sólo han afectado directamente a las personas afiliadas, sino que también han debilitado progresivamente la estructura del sindicato, llevándolo al borde de su desaparición. El punto más crítico de esta situación ocurrió en el contexto de una denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por nuestro sindicato ante la Dirección del Trabajo. Un día antes de la audiencia correspondiente, cinco colegas —todos socios del sindicato— presentaron su renuncia voluntaria, utilizando un mismo formato de carta y entregándola de forma simultánea o con muy poca diferencia de tiempo. Esta situación, por su naturaleza y sincronidad, sugiere presiones o acuerdos previamente inducidos. Además, se han producido hechos graves y aislados que, en su conjunto, constituyen un patrón preocupante: El despido de una trabajadora que se encontraba con licencia médica. La renuncia de un trabajador que manifestó haber recibido presiones de carácter político. Dos trabajadoras que, ante la imposibilidad de continuar desempeñándose en un ambiente laboral adverso y hostil, se vieron forzadas a autodespedirse. Como resultado de estas acciones, el sindicato ha perdido una parte significativa de su base, quedando muy mermado en su estructura. Esto ha generado un daño irreparable a la organización, su representatividad y la protección de derechos laborales de sus miembros. Por todo lo anterior, solicitamos encarecidamente que se investigue esta situación, ya que existe una sospecha fundada de que la administración de la Asociación Patrimonial Cultural de la Región de Los Ríos ha actuado con la intención de intervenir y debilitar deliberadamente la estructura sindical, a través de presiones, prácticas desleales y decisiones administrativas que afectan la libertad sindical y el ejercicio legítimo de los derechos laborales. Esperamos que se adopten las medidas necesarias para esclarecer los hechos, sancionar las eventuales responsabilidades y garantizar que este tipo de situaciones no se repitan, resguardando el derecho fundamental a la sindicalización consagrado en la legislación laboral chilena.

Luego, denunció que con fecha 06 de marzo de 2025 se reincorporó a sus funciones como Jefe de Producción, luego de un período de licencia médica y una primera medida de resguardo adoptada con ocasión de una denuncia anterior. Desde mi retorno, no se me restituyeron las funciones convenidas en

mi contrato de trabajo. De manera arbitraria se reasignaron tareas propias de mi cargo a un funcionario que está bajo mi supervisión (Ejecutivo de iluminación), a quien se le otorgó informalmente el cargo de Jefe de Sala, sin resolución no comunicación formal, lo que afectó mi jerarquía y funciones esenciales.

Con fecha 4 de abril fui notificado verbalmente y de forma autoritaria por el Director Ejecutivo de una nueva medida de resguardo, por dos supuestas denuncias en mi contra por acoso laboral. Nunca fui informado del contenido de estas denuncias ni de la identidad de los supuestos denunciantes, lo que constituye una grave vulneración al debido proceso y a mi derecho a la defensa. Las denuncias fueron derivadas a la Dirección del Trabajo, la cual resolvió no iniciar investigación alguna por no cumplirse los requisitos legales establecidos por la Ley Karin y ordenó levantar las medidas de resguardo con fecha 24 de abril de 2025.

Pese a lo anterior, la Asociación no me notificó oportunamente del levantamiento de la medida. Sólo tras insistir fui notificado el 25 de abril y se me reintegró recién el 30 de abril. Debido a la negativa a restituirme en mis funciones laborales, me vi obligado a acudir a la Dirección del Trabajo para que intervenga en la restitución de mis funciones.

El 6 de mayo en el marco de una reunión con los directivos del equipo técnico, expuse formalmente el deterioro del clima laboral producto de la exclusión sistemática de mis funciones. En dicha instancia, se confirmó que funciones propias de mi cargo habían sido delegadas injustificadamente. Además, supe que uno de los funcionarios involucrados nunca interpuso denuncia bajo la Ley Karin, y que la acusación habría sido impulsada directamente por la Dirección, lo que da cuenta de una eventual instrumentalización del procedimiento administrativo para apartarme de mis funciones y debilitar mi rol como dirigente sindical.

Este contexto de hostilidad sostenida, exclusión funcional, bloqueo informativo y falsas acusaciones ha afectado gravemente mi salud física y mental. Mi médico psiquiatra ha determinado que no estoy en condiciones de retomar mis

funciones, configurándose con ello una situación de acoso laboral reiterado y sistemático.

1.2. HECHOS CONSTATADOS:

- 1.** Respecto de que los motivó a presentar su renuncia al sindicato los testigos señalan, en síntesis, que, cuando se conformó el sindicato no les pareció que estuvieran participando las Jefaturas de la Asociación (Liliana Ili, Leyla Sade y Maricel) dado sus cargos. También comentan que, en primera instancia quien salió electo como el Presidente del sindicato por votación fue don Marco Quijón (conserje), pero incentivaron a que no tomara el cargo y lo ejerciera Nikolas Biskupovic y que con el tiempo el sindicato se dedicó a defender a las cuatro jefas y el Presidente del Sindicato, sin gestionar bonos ni beneficios para el resto de los asociados. Además, indican que nunca se le consultó a la asamblea, ni a ellos, como miembros del sindicato, si estaban de acuerdo con la presentación de una carta que se hizo hacía el directorio, tampoco sobre un comunicado que se hizo dirigido a la comunidad y la prensa, ni sobre la denuncia del sindicato hacía la APC en el Tribunal Laboral, respecto de esta última acción indican que se enteraron porque don Juan Vásquez realizó una reunión con los trabajadores de la APC para consultar si estaban de acuerdo con dicha denuncia, instancia en la cual ellos se enteraron por primera vez de lo ocurrido, por tanto se sintieron pasados a llevar, que no eran parte de las decisiones y que el sindicato se había “instrumentalizado” para defender a cuatro personas. Destacan también, que en una reunión el Presidente del sindicato “golpeó la mesa” indicando que él podía hacer lo que quisiera y no debía tomar el parecer del resto de los trabajadores.
Por tanto, indican que todas estas situaciones y el hecho de no sentirse representados por las acciones del sindicato decidieron presentar su renuncia a la organización sindical.

- 2.** Respecto de si ellos elaboraron personalmente la carta de renuncia, el 100% de los testigos indica que sí, uno de los colegas del grupo que renunció "googleo" carta de renuncia al sindicato y les dijo que había un formato en internet, por tanto, todos buscaron lo mismo leyeron la carta y les pareció apropiada, así que decidieron hacer sus cartas en base a ese formato.
- 3.** Respecto de si le ofrecieron algún beneficio, cambio de funciones, mejora de condiciones o promesas laborales el 100% de los testigos indica que no han recibido nunca nada. En cuanto al aumento de remuneraciones en base a horas extras un 25% de los testigos indica que Felipe y su equipo del área artística y técnica se quedan hasta tarde, por tanto, son plenamente justificadas debido a que pasan cosas durante los eventos que hacen que se alarguen.

Respecto de los trabajadores vigentes en el sindicato:

- 4.** Respecto de cómo perciben el ambiente hacia el sindicato dentro de la institución, un 100% de los testigos indican que es adverso, debido a que en una oportunidad el director Ejecutivo don Juan Vásquez en conjunto con don Pedro Gacitúa hicieron una reunión donde juntaron a todo los trabajadores de la APC, sindicalizados, no sindicalizados, a honorarios y practicantes para consultar si cómo sindicato estaban de acuerdo con la denuncia de práctica antisindical que se había presentado en el Tribunal Laboral situación que los hizo sentir "increpados" por ellos frente a todos los colegas.
- 5.** Respecto de si consideran que la administración ha promovido o desincentivado la participación sindical el 100% de los testigos indica que sí, comentan que se ha generado una división en el equipo que trabaja en la APC, que don Pedro Gacitúa habla abiertamente sobre "los que están con la administración y los que están contra la administración", que han

incorporado personas "a dedo" a través de honorarios quienes trabajan para ellos, dejando de lado a los trabajadores antiguos que permanecen sindicalizados y que estos trabajadores hacen burlas y comentarios hacia el sindicato, que actualmente no hay reuniones de planificación, ni participación, ya que todo es "cuchicheo" y no se comparte la información abiertamente indican que, por ejemplo, no les entregan el calendario de actividades, cuestión que antes si sucedía.

6. Respecto de si les consta que la administración haya solicitado a trabajadores que se desafilien o no participen en el sindicato un 100% de los testigos indican que no, comentan que no tienen certeza de esto, pero sí sospechas que esto ha ocurrido.
7. Respecto de si les consta que el dirigente sindical haya sido marginado, excluido o tratado de forma diferente a razón de su rol un 100% de los testigos indica que sí, relatan que debido a una seguidilla de cosas lo han dejado fuera de la APC han buscado motivos para que no vaya a trabajar, además comentan que le han quitado funciones, no le proporcionan información sobre las actividades que se van a realizar, lo dejaron fuera del proceso de mantenciones, aun cuando en su calidad de Jefe Técnico tiene que velar por el cuidado de las maquinarias durante las mantenciones, que lo apartan en los aspectos técnicos de las actividades y no lo convocan a reuniones.

Respecto de los trabajadores que denunciaron al Presidente del Sindicato:

8. Ambos indican haber estado conscientes de que estaban realizando una denuncia en materias de Ley Karin, indican haberle enviado una carta al Director Ejecutivo de forma voluntaria debido a diferentes situaciones vividas con don Nikolas Biskupovic y el sindicato que el representa, las cuales según su criterio habrían vulnerado su honra.

9. Respecto al contenido de la denuncia el Representante Legal y Director Ejecutivo don Juan Vásquez niega en su totalidad lo denunciado, argumentando que la renuncia de los trabajadores se generó de manera voluntaria y sin mediar ningún tipo de intervención por parte de ellos, además, agrega que no se ha otorgado ningún beneficio adicional a los trabajadores que dejaron de participar en el sindicato.

10. Además, indica que no se han alterado las funciones, ni facultades de don Nikolas Biskupovic y que por el contrario sería él quien se margina y se encierra a trabajar en una oficina, sin tener contacto con el resto de los trabajadores.

EN CUANTO AL DERECHO:

En primer lugar, y, en razón de la jerarquía normativa del ordenamiento jurídico chileno, es menester citar el inciso 2º del Artículo 5 de la Constitución Política de la República que prescribe **"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los Órganos de la Administración del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"**. Uno de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, es el derecho a sindicarse, y está consagrado en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República.

Dentro de los tratados internacionales ratificados por Chile, se encuentran los Convenios N°87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajadores, ambos ratificado por el Estado de Chile, y promulgados por medio del Decreto N° 277 de 17 de febrero de 1999, del Ministerio de Relaciones Exteriores. En el caso de marras, es menester tener a la vista el artículo 2 N° 1 del Convenio N°98 el que prescribe **"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de**

sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración”.

En cuanto a los procedimientos para el conocimiento de las denuncias de hechos que atentan contra el derecho fundamental descrito, a saber: Libertad Sindical, el artículo 292 inciso 5° del Código del Trabajo dispone que el conocimiento de las prácticas antisindicales se sujetará al procedimiento regulado en el artículo 485 del Código del Trabajo, el cual a su vez establece que dicho procedimiento se aplicará a las afectaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores cuando su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral. Así las cosas, a fin de interponer una denuncia judicial en relación con esta garantía es necesario establecer la existencia de “actos ocurridos durante la relación laboral” que hayan producido una merma en la Libertad Sindical de la organización.

La Dirección del Trabajo, en su Orden de Servicio N°2, de 29 de marzo de 2017, citando al jurista uruguayo Alfredo Villavicencio, ha entendido la Libertad Sindical como “el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquéllos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses”.

Así las cosas, César Toledo Acorsi, ha señalado que la estructura jurídica del derecho de libertad sindical comprende un elemento estático (de corte organizacional) y de uno dinámico (derecho a la actividad sindical), y necesariamente reclama del Estado no tan sólo el deber de promoción de la libertad sindical, sino el de garantizar una tutela efectiva de la misma, para que pueda hacerse realidad el que la libertad sindical consista no en la posibilidad abstracta de hacer, sino el poder hacerlo concretamente.

La enumeración de los atentados con el derecho de libertad sindical se encuentran contenidos en los artículos 289, 290 y 291, como prácticas antisindicales, y en los artículos 403 y 404, como prácticas desleales en la negociación colectiva. Sin perjuicio de la enumeración, los atentados contra la libertad sindical que el Código del Trabajo enumera, tienen un carácter ejemplar y no taxativo, razón por la cual podrán existir otras conductas, no contempladas

expresamente por estas disposiciones legales que pueden atentar contra la libertad sindical.

A mayor abundamiento, la lesión a la libertad sindical es de carácter objetivo, por cuanto el legislador ha entendido que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo.

De acuerdo con el artículo 289 del Código del Trabajo, constituye práctica antisindical cualquier acto que tienda a impedir o dificultar la afiliación sindical o que busque la desafiliación, así como los destinados a debilitar la organización. En igual sentido, el Convenio N° 87 de la OIT protege el derecho de los trabajadores a afiliarse y permanecer en una organización sindical sin interferencia de los empleadores, y el Convenio N° 98 de la OIT prohíbe todo acto de discriminación que tenga por objeto condicionar el empleo a no afiliarse o a renunciar al sindicato, así como cualquier injerencia que tienda a debilitarlo. La Orden de Servicio N° 2 de la Dirección del Trabajo y la doctrina desarrollada por César Toledo Corsi coinciden en que, para configurar una práctica antisindical, no es indispensable acreditar una coacción directa, bastando la concurrencia de circunstancias objetivas que permitan inferir razonablemente que la conducta tiende a desalentar la afiliación o provocar la desafiliación.

En la especie, la simultaneidad de las renunciaciones, la uniformidad de los documentos y la coincidencia temporal con un hito judicial relevante, esto es, la audiencia preparatoria de la causa S-4-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, de fecha 27/01/2025, constituyen un patrón inusual que excede las motivaciones individuales declaradas y sugiere un nivel de coordinación. Aunque los renunciantes invocan descontento con la dirigencia, ello no excluye que la decisión haya estado influida por un clima organizacional adverso a la actividad sindical, propiciado o tolerado por la administración. La jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido que las renunciaciones incitadas por el empleador, por el medio que sea, constituyen una violación a los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT, que consagran el derecho de libre afiliación de las personas trabajadoras y el principio de una protección adecuada de este

derecho. Tales circunstancias -simultaneidad, uniformidad de las cartas, proximidad con un momento clave para la vida sindical y las percepciones de vínculos de los desafiliados al sindicato con la administración- constituyen un indicio relevante de injerencia en la organización con el fin de favorecer la desafiliación.

En consecuencia, los antecedentes reunidos permiten concluir que las renunciaciones en bloque del 24 de enero de 2025 son objetivamente aptas para debilitar la organización sindical, afectando su representatividad y capacidad de defensa en el litigio en curso. La coincidencia temporal, la identidad de formato y las percepciones de vínculos de los desafiliados al sindicato con la administración - expresadas por trabajadores entrevistados al señalar que *"ven que hay un amiguismo entre los trabajadores que renunciaron y don Pedro Gacitúa, que se encierran a puertas cerradas con él"*- constituyen indicios suficientes para sostener que estas renunciaciones pudieron estar influidas, directa o indirectamente, por un contexto contrario a la actividad sindical, configurando una práctica antisindical prohibida por el artículo 289 del Código del Trabajo y los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Además, en el desarrollo de la investigación se constató que, en una reunión convocada por el Director de Administración y Finanzas, don Pedro Gacitúa, se cuestionaron públicamente decisiones y gestiones del sindicato. Según las declaraciones obtenidas, en dicha ocasión *"juntaron a todos los trabajadores de la APC, sindicalizados, no sindicalizados, a honorarios y practicantes para consultar si como sindicato estaban de acuerdo con la denuncia de práctica antisindical que se había presentado en el Tribunal Laboral"*, situación que varios asistentes manifestaron haber percibido como un acto para increpar frente a todos los colegas. Este hecho generó un ambiente de deslegitimación de la labor sindical y una exposición pública de sus integrantes, afectando el ejercicio libre de su actividad.

Asimismo, se registraron testimonios sobre la emisión de comentarios divisorios que diferenciaban entre *"los que están con la administración y los que están contra"*, instalando una lógica de bandos que debilita la cohesión interna del

personal y genera un clima adverso para la actividad sindical. A ello se suma la constatación de restricciones en el acceso a información y funciones laborales que previamente eran desarrolladas por una trabajadora de la APC afiliada a la organización sindical, a quien, según las declaraciones recogidas, *"le han quitado el acceso a los materiales y documentación de la oficina"* y actualmente estaría realizando labores como tramitar licencias médicas y revisar carpetas del personal, funciones que corresponden al área de Recursos Humanos y no forman parte de sus responsabilidades convenidas contractualmente. De acuerdo con los antecedentes, las funciones que le fueron retiradas fueron asumidas por un trabajador que renunció a la organización sindical el 24 de enero de 2025, lo que refuerza la percepción de un trato diferenciado vinculado a la condición de afiliación sindical.

Conforme al artículo 289 del Código del Trabajo, constituyen prácticas antisindicales las acciones que tiendan a impedir o dificultar la afiliación o permanencia en el sindicato, así como aquellas destinadas a entorpecer su funcionamiento. El Convenio N° 87 de la OIT garantiza que las organizaciones sindicales puedan desarrollar sus actividades sin interferencias de las autoridades públicas ni de los empleadores, mientras que el Convenio N° 98 prohíbe toda injerencia en su constitución, funcionamiento o administración. La doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT reconoce que la deslegitimación, la división interna y la obstaculización indirecta de las labores sindicales constituyen indicios relevantes de vulneración a la libertad sindical.

En consecuencia, la reunión en que se cuestionó públicamente al sindicato frente a todos los trabajadores, los comentarios divisorios y las restricciones en el acceso a materiales, documentación y funciones -asignadas a un trabajador desafiado- constituyen indicios suficientes para sostener la existencia de un ambiente laboral hostil hacia la actividad sindical. Estas conductas, por su naturaleza y efectos, son objetivamente aptas para desalentar la afiliación y dificultar el normal funcionamiento de la organización, pudiendo configurar una práctica antisindical prohibida por el artículo 289 del Código del Trabajo y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

De los antecedentes recopilados en el procedimiento de investigación y conforme a las declaraciones unánimes de los testigos, se constata que el dirigente sindical ha sido objeto de actos de represalia y exclusión funcional posteriores a la interposición de denuncias por prácticas antisindicales, los cuales configuran acoso laboral en los términos establecidos en el dictamen N° 362/19 de la Dirección del Trabajo, de fecha 07/06/2024. Un 100% de los testigos declara que, debido a *"una seguidilla de cosas, lo han dejado fuera de la APC, han buscado motivos para que no vaya a trabajar, le han quitado funciones, no le proporcionan información sobre las actividades que se van a realizar, lo dejaron fuera del proceso de mantenciones (...) lo apartan en los aspectos técnicos de las actividades y no lo convocan a reuniones"*. Esta situación se desarrolla en un contexto donde el 100% de los testigos percibe que el ambiente hacia el sindicato es adverso, destacando que *"cuando partió el sindicato (...) el Director Ejecutivo (...) aisló a algunos participantes del sindicato y les quitó facultades y funciones"*.

Asimismo, en cuanto a los hechos verificados por este Servicio, se constató que el 10 de abril de 2025 la Asociación Patrimonial derivó dos denuncias por acoso laboral en contra del dirigente sindical. Con fecha 21 de abril de 2025, la Dirección del Trabajo informó que no se procedería a investigar dichas denuncias y que se ordenaba el levantamiento de las medidas de resguardo, entendiéndose notificado el empleador el 24 de abril de 2025. Sin embargo, el 25 de abril de 2025 el dirigente denunció que no le habían comunicado que debía reincorporarse, activándose el procedimiento de práctica antisindical N° 1401/2025/452 por no otorgar las labores convenidas. El 29 de abril de 2025, funcionarios de este Servicio constataron en terreno que las medidas de resguardo no habían sido levantadas, manteniéndose al dirigente con permiso con goce de remuneraciones, pese a la instrucción expresa de reincorporación, configurándose así la práctica antisindical de no otorgar las labores convenidas. Ese mismo día, el fiscalizador solicitó el cese de la conducta, accediendo el empleador. Sin perjuicio de cesar el empleador su conducta atentatoria contra la libertad sindical, este hecho configura un indicio de práctica antisindical en la presente investigación.

Los hechos anteriores, analizados a la luz de los requisitos del acoso laboral establecidos en el dictamen N° 362/19, se verifica lo siguiente:

i) Respecto de la existencia de una agresión física o moral, los hechos dan cuenta de agresiones de carácter moral. Por una parte, los testigos señalan que el dirigente ha sido apartado de su lugar de trabajo y despojado de sus funciones, indicando que *"no le proporcionan información sobre las actividades que se van a realizar"* y que ha sido dejado *"fuera del proceso de mantenciones"* pese a ser Jefe Técnico, y, por otra parte, este Servicio constató que al dirigente denunciante no se le estaban otorgando las labores convenidas una vez que se instruyó el levantamiento de las medidas de resguardo. Además, se ha generado un clima hostil hacia el sindicato, donde *"no hay reuniones de planificación, ni participación, ya que todo es 'cuchicheo' y no se comparte la información abiertamente"*.

ii) En cuanto a la reiteración, las conductas se han prolongado en el tiempo y han ocurrido en diversas oportunidades: la no restitución de funciones tras licencia médica, la exclusión de reuniones técnicas, el bloqueo de acceso a información y la omisión deliberada de informar la orden de reincorporación, sumado al uso de denuncias infundadas como justificación para su apartamiento.

iii) Respecto de la realización por cualquier medio, el hostigamiento se ha materializado tanto mediante actos directos -restricción de acceso a información y no otorgar las labores convenidas- como por actos indirectos, tales como *"buscar motivos para que no vaya a trabajar"* y omitir la comunicación de decisiones administrativas relevantes, lo que impidió su regreso oportuno a sus labores.

iv) Finalmente, sobre el menoscabo, maltrato o humillación, se constata que el dirigente ha visto afectada su dignidad profesional y su reputación laboral. El trato diferenciado frente a otros casos similares es evidente: cuando otro trabajador denunció por Ley Karin, se le otorgó teletrabajo, manteniendo al denunciado en funciones; en cambio, en el caso del denunciante de autos, se lo mantuvo fuera de su puesto. Esta disparidad, unida al aislamiento laboral y la pérdida de funciones, constituye un menoscabo objetivo y un trato humillante,

que se agrava por tratarse de un representante de las y los trabajadores, quien, a pesar de contar con prerrogativas que el ordenamiento jurídico le reconoce, es víctima de actos contrarios a su dignidad y a la libertad sindical, transgrediendo el empleador normas nacionales de derechos fundamentales e internacionales de derechos humanos.

Como ha reconocido la doctrina y jurisprudencia nacional, el acoso laboral es pluriofensivo en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales.

Así las cosas, el acoso laboral constatado en el presente caso, da cuenta de indicios suficientes de práctica antisindical por detentar la víctima la calidad de dirigente sindical, lo que, a su vez, importa un acto de discriminación por el hecho de ser dirigente sindical, lo que es un grave atentado contra la libertad sindical.

Asimismo, el acoso laboral configurado da cuenta de una afectación al derecho fundamental a la integridad psíquica del dirigente sindical, lo que se encuentra corroborado por los informes médicos y psicológicos acompañados. El informe psiquiátrico de la Dra. Pía Herrera Gamboa (19-05-2025) diagnostica trastorno mixto de ansiedad y depresión moderado a severo en contexto de trastorno de estrés postraumático continuo por *"vivencia de acoso en su lugar de trabajo"*, señalando que ha existido una *"continua vivencia de maltrato, humillación e indefensión al sentirse desplazado de sus funciones y en constante persecución"*. El informe psicológico de la profesional Andrea Bucher Stander (04-06-2025) consigna un cuadro de trastorno de ansiedad generalizada con afectación cognitiva, anhedonia, síntomas somáticos y sentimientos de atrapamiento, directamente vinculados a la situación de acoso laboral. A ello se suman licencias médicas reiteradas, emitidas entre septiembre de 2024 y mayo de 2025, por especialidades de psiquiatría y medicina general, que otorgan reposos prolongados y coherentes con el cuadro clínico descrito.

En consecuencia, de los hechos constatados se verifica la concurrencia de todos los elementos exigidos por el dictamen N° 362/19 para configurar acoso laboral, existiendo indicios suficientes de vulneración al derecho fundamental a la integridad psíquica del dirigente sindical, protegido por el artículo 19 N° 1 de la

Constitución y los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo. Al tratarse de un dirigente sindical, la conducta reviste además el carácter de práctica antisindical agravada conforme a los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, pues el hostigamiento y la exclusión funcional se han ejecutado en represalia a su actividad sindical, afectando el ejercicio libre y efectivo de la libertad sindical.

Del análisis integral de las declaraciones de las personas trabajadoras y del representante del empleador, así como de los antecedentes administrativos recabados por este Servicio desde septiembre de 2024 a la fecha, se constata que el empleador no ha adoptado medidas efectivas para mejorar el ambiente laboral, el cual se caracteriza por divisiones internas y tensiones persistentes entre trabajadores sindicalizados, no sindicalizados, a honorarios y practicantes. En las entrevistas, trabajadores reconocen que existe un ambiente separado, describiendo que las interacciones laborales se desarrollan en un contexto de “*dos bandos*”, lo que ha afectado la colaboración y comunicación interna. Este escenario evidencia la ausencia de políticas y acciones concretas para restablecer un clima laboral saludable, especialmente considerando que este Servicio ha recibido una variedad de denuncias que dan cuenta de un conflicto permanente al interior de la Asociación.

El propio representante del empleador, en su declaración, reconoce que el dirigente sindical se aisló de su lugar de trabajo, lo que da cuenta de la persistencia de tensiones, y que en su calidad de empleador no ha implementado mecanismos internos de mediación, diálogo o prevención. Esta inacción resulta jurídicamente relevante a la luz de dos obligaciones legales vigentes. En primer lugar, el deber de prevención introducido por la Ley N° 21.643 (Ley Karin), que impone al empleador la obligación de adoptar medidas para prevenir, investigar y sancionar hechos constitutivos de violencia y acoso laboral, así como para generar un entorno de trabajo libre de violencia. Este deber exige una actitud proactiva y sistemática, no limitada a responder ante denuncias, sino orientada a evitar la persistencia de un ambiente hostil. En segundo lugar, el deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la

vida y salud de los trabajadores, lo que incluye la integridad psíquica y la prevención de riesgos psicosociales derivados de un clima laboral conflictivo.

Asimismo, cabe recordar que Chile ha ratificado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo artículo 4, numeral 1, establece que *“Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”*. Este mandato internacional, plenamente vigente en nuestro ordenamiento, impone al empleador la obligación de garantizar un entorno laboral libre de cualquier forma de violencia o acoso, siendo incompatible con la omisión constatada en la presente investigación. El incumplimiento de este estándar refuerza la gravedad de la conducta omisiva, al vulnerar no solo la legislación interna, sino también compromisos internacionales en materia de derechos fundamentales en el trabajo.

La permanencia del ambiente laboral dividido y el reconocimiento, por parte de los propios trabajadores y del representante legal del empleador, de la existencia de un clima deteriorado, unido a la falta de acciones concretas para revertirlo, configura una omisión grave en el cumplimiento de estas obligaciones legales e internacionales. Tal omisión adquiere particular gravedad cuando el trabajador afectado es dirigente sindical, pues el deterioro del ambiente laboral impacta directamente en el ejercicio libre y efectivo de la actividad sindical, pudiendo reforzar el carácter antisindical de las conductas constatadas.

En consecuencia, de la valoración conjunta de todos los antecedentes, se constata un patrón de conductas y omisiones por parte del empleador que, en su contexto y efectos, constituyen indicios suficientes de vulneración de la libertad sindical y de la integridad psíquica del dirigente denunciante. Estas conductas se manifiestan en actos de represalia, exclusión funcional y hostigamiento persistente, así como en la omisión de medidas para prevenir y corregir un clima laboral hostil, configurando, además de acoso laboral, una práctica antisindical agravada por dirigirse contra un representante sindical, en infracción a la normativa nacional e internacional vigente, incluida la Ley N°

21.643, el artículo 184 y 289 del Código del Trabajo, y los Convenios 87, 98 y 190 de la OIT.

CONCLUSIÓN:

En atención a lo expuesto, en opinión del suscrito, en virtud de que se constatan indicios suficientes de práctica antisindical y de vulneración a la integridad psíquica del trabajo, se debe citar a las partes a mediación prejudicial.



Claudio Aguilar Barrientos
Abogado
Dirección Regional del Trabajo de Los Ríos.

11/08/2025