

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE ACUERDO QUE APRUEBA EL " CONVENIO 190, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO", ADOPTADO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 21 DE JUNIO DE 2019.

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar el Proyecto de Acuerdo mencionado en el epígrafe, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, e informado en primer trámite constitucional y primero reglamentario por la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, contenido en el Boletín N° **15.307-13**, con urgencia calificada de "**SUMA**".

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social junto al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, y, de manera telemática, a don **Pablo Ortuzar**, Jefe del Departamento de Tratados y Asuntos Legislativos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Asimismo, recibió al señor **Sergio Paixão**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto a la señora **Manuela Tomei**, Directora del Departamento Workquality de la OIT Ginebra, quien participó a través de un video; el señor **Pablo Bobic**, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); el señor **David Acuña Millahuieque**, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) junto a la señora **Karen Palma Tapia**, Vicepresidenta de la Mujer CUT; y, la señora **Anaí Freire Barrientos**, Enfermera del Hospital de Coyhaique de la región de Aysén, Dirigenta Nacional de la Confederación Fenpruss y encargada de la Comisión de Igualdad de Oportunidades junto a la señora **Gabriela Farías Tamayo**, Primera Vicepresidenta de Confederación Fenpruss.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

Para los efectos constitucionales, legales y reglamentarios correspondientes, y previamente al análisis de fondo de este instrumento, se hace constar lo siguiente:

1º) Que la idea matriz o fundamental de este proyecto de acuerdo, como su nombre lo indica, es aprobar el "**CONVENIO 190, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO**", **ADOPTADO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 21 DE JUNIO DE 2019.**

2º) Que este Proyecto de Acuerdo no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado. Por otra parte, se determinó que sus preceptos no deben ser conocidos por la Comisión de

Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

3°) Que la Comisión aprobó el Proyecto de Acuerdo por 9 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Mix**, doña Claudia (en reemplazo del señor Ibáñez, don Diego); y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Giordano**, don Andrés; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank, y **Undurraga**, don Alberto).

4°) Que Diputada Informante fue designada la señora **CICARDINI**, doña Daniella.

II. ANTECEDENTES

1. Consideraciones preliminares.

Señala el Mensaje, con el cual S.E. el Presidente de la República somete a consideración del Congreso Nacional este Proyecto de Acuerdo, que el Gobierno tiene un firme compromiso con el trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Agrega que su programa de Gobierno procura reforzar y proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, entre los que se encuentra el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por identidad de género, a no ser objeto de discriminación, y a la integridad física y psíquica. Añade que, como señala el Convenio 190, la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, e incompatibles con el trabajo decente.

Asimismo, asevera que el Gobierno ha asumido el compromiso de garantizar espacios de trabajo seguros para las mujeres, que les permitan acceder, permanecer y progresar en el mundo del trabajo. En este sentido, la ratificación del Convenio 190 provee un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

2. Contexto y denuncias en materia de violencia acoso laboral y sexual

A continuación, el Mensaje precisa que la Dirección del Trabajo registró, entre los años 2019 y 2021, un total de 5.197 denuncias presuntivas por acoso laboral, dentro de las cuales 2.574 fueron presentadas por mujeres directamente. En menor cantidad y respecto de las restantes denuncias presuntivas de acoso laboral, los solicitantes han sido organizaciones sindicales, Direcciones Regionales del Trabajo, terceras personas, entre otros. Las denuncias en este período se concentran fuertemente en sectores como el comercio, la educación, la administración y los servicios, siendo la afectación de la integridad psíquica la materia más denunciada.

Afirma, asimismo, respecto del total de denuncias presuntivas de acoso sexual, en igual período, la Dirección del Trabajo registró un total de 2.003 casos. En particular, en cuanto a las denuncias presuntivas de acoso sexual en el marco de la Ley N°20.005, que Tipifica y sanciona el acoso sexual, la mayor parte de aquéllas, un total de 605 casos, tratan de una mujer que denuncia a otro trabajador. En menor cantidad, 303 denuncias,

corresponden a casos en que el empleador deriva a la Dirección del Trabajo una denuncia de una mujer acosada por otro trabajador. Asimismo, se observan otros casos, como aquéllos en que una mujer denuncia a su empleador, o un sindicato denuncia en representación de una mujer a otro trabajador, entre otros.

A su turno, prosigue, en el Cuarto Informe sobre la Implementación del Instructivo Presidencial N°006 sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual se consignó que entre el año 2018 y el año 2021 los servicios públicos reportaron haber recibido 6.097 denuncias. En cuanto a segregación por sexo de las denuncias, el informe da cuenta de que la mayoría de estas fueron presentadas por mujeres. El 75% de las denuncias por maltrato laboral fueron presentadas por mujeres, un 72% en el caso de las denuncias por acoso laboral, y un 92% en el caso de acoso sexual. El mismo informe señala que, a pesar de que las denuncias son tratadas de acuerdo con los procedimientos establecidos, se observa que la mayoría de ellas son desestimadas o sobreseñadas, mientras que en un bajo porcentaje se inicia el proceso de investigación o sumario administrativo correspondiente.

Por su parte, continúa señalando, en el último informe de resultados de la Encuesta Laboral 2019, aplicada a 7.990 empresas, en su capítulo “Derechos fundamentales en la relación de trabajo”, se constata una presencia relevante de conductas que constituyen actos de acoso o violencia en el trabajo. En ella, un 10,1% de las personas encuestadas señala que presenciaron en su empresa alguna conducta de acoso laboral, acoso sexual o de maltrato laboral. Se trata de conductas que se pueden observar con mayor presencia en las empresas de gran tamaño (32,5%), estando también presentes en la mediana (20,3%), pequeña (7,1%) y microempresa (7,3%), y que afectan principalmente a mujeres.

3. Normativa actual sobre la materia en Chile

Desde la perspectiva de la lesión a Derechos Fundamentales de la víctima, un primer grupo de derechos lesionados por este tipo de conducta corresponde a la integridad física y psíquica, derecho a la vida privada y a la honra, a la inviolabilidad de toda comunicación privada y a la no discriminación.

En tal sentido, el inciso segundo del Código del Trabajo dispone que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; y el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

A su turno, el artículo 5° inciso 1° del mismo Código, dispone que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores,*

en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Por su parte, el artículo 154 numeral 12 del mismo cuerpo legal establece que el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias *por acoso sexual*.

El inciso final, en tanto, prescribe que las disposiciones que debe contener el reglamento interno sobre las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores y las trabajadoras y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

El artículo 154 bis, previene que *“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”.*

El artículo 184 del Código del Trabajo establece el deber de cuidado, en cuanto previene que *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”.* De esta forma, corresponde al empleador adoptar las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de estas conductas ilícitas en el ámbito de las relaciones laborales y, por tanto, gestionar la *prevención* de los riesgos asociados a tales conductas, particularmente aquellos referidos a los daños a la salud mental laboral de las personas afectadas. La infracción de esta obligación generará la responsabilidad civil del empleador en los términos de la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744.

En relación con las consecuencias jurídicas que tienen la violencia y acoso en la víctima, se debe tener en cuenta las obligaciones del empleador con las normas sobre despido indirecto que contempla el Código del Trabajo, por cuanto de conformidad con el artículo 171, el trabajador se encuentra facultado para poner término al contrato de trabajo mediante auto despido, cuando el empleador incurre en las causales previstas en los números 1, 5 ó 7 del artículo 160. En concreto, el N°1 letra b) y f) de este artículo se refiere a las conductas de acoso laboral y sexual; el N°5 a actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la salud en este caso del trabajador; y N°7, al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador. En materia de subcontratación, también cobra relevancia lo dispuesto en los artículos 183 A, B y 183 E, que contemplan normas similares para los trabajadores contratistas o subcontratistas.

Desde la perspectiva procedimental, por un lado, el *artículo 211 A* y siguientes establece el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual cuando el trabajador ha denunciado ante el empleador, o ante la Inspección del Trabajo. Al efecto, el tipificador de multas de la Dirección del Trabajo contempla sanciones específicas por no adoptar el empleador las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados por acoso sexual, no disponer dentro de plazo legal la realización de investigación ante la denuncia interpuesta, o no remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo, no concluir la investigación dentro del plazo legal, o no disponer medidas o sanciones cuando correspondan.

Por otro lado, el procedimiento de tutela laboral, previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, permite al trabajador accionar cuando se han vulnerado sus Derechos Fundamentales a consecuencia de haber sido víctima de conductas de acoso laboral o sexual, pudiendo ejercer, según la jurisprudencia reciente, la acción por despido indirecto conjuntamente con la tutela laboral.

El procedimiento de tutela será la vía para hacer valer la responsabilidad por lesión a Derechos Fundamentales. El artículo 495 establece en sus numerales 2 y 3 que *“La sentencia deberá contener, en su parte resolutive: 2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492; 3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan”*.

Las conductas de acoso laboral y sexual, permiten al empleador despedir al trabajador agresor que *incurre* en este tipo de conductas respecto de otra persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 160 N°1 letras b) y f), que disponen que *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: b) Conductas de acoso sexual; f) Conductas de acoso laboral”*.

Respecto a los funcionarios públicos, por una parte, como norma general amplia, la ley de Bases Generales de la Administración del Estado, en su *artículo 52*, establece la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.

Por otra parte, consta lo instruido por el Servicio Civil en su Resolución N° 1 del 2017 sobre gestión y desarrollo de personas en todos los servicios públicos, y las orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y sexual, de 2015 y 2018, lo que se complementa con el Instructivo Presidencial N°6, de 23 de mayo del 2018, sobre igualdad de oportunidades, prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

Adicionalmente, tanto la ley N° 20.005 como la ley N° 20.607 no solo modificaron el Código del Trabajo, sino que, además, el Estatuto Administrativo de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales de la ley N° 18.883, precisamente para sancionar el acoso sexual y el acoso laboral, respectivamente.

A su vez, *cabe* hacer presente que, dado que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a Derechos Fundamentales, el procedimiento de tutela resulta hoy plenamente aplicable a los funcionarios públicos, conforme a la ley N° 21.280 que señala: *“Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del*

Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos”.

4. Normativa internacional vinculada al Convenio 190.

En la especie, sostiene el Mensaje, entre las consideraciones tenidas a la vista para adoptar este Convenio, es importante destacar las siguientes:

a) La Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. En este sentido, no debe olvidarse que tanto la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como la garantía de contar con un entorno de trabajo seguro y saludable, se enmarcan actualmente dentro los principios y derechos fundamentales para la OIT;

b) La existencia de otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, del año 1994.

c) El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género y que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, así como una amenaza para la igualdad de oportunidades, por lo que tales conductas son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; y,

d) La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

Esta realidad refuerza la decisión de nuestro Gobierno de impulsar una reforma sustantiva e integral en materia de violencia y acoso en los espacios de trabajo, enfocada a otorgar una protección eficaz e integral a trabajadoras y trabajadores, mediante la prevención, sanción de las conductas constitutivas de acoso y violencia, y la restitución de los derechos vulnerados por estas conductas.

En dicho contexto, se estima indispensable la ratificación por Chile del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, adoptado

con fecha 21 de junio de 2019, por la centésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (reunión del centenario de la OIT), teniendo en consideración los acuerdos aprobados en la Cámara de Diputadas y Diputados de 11 de noviembre de 2020 (proyecto de resolución N° 1.630) y en el Senado con fecha 26 de enero de 2021 (boletín N° 2.154-12), con votos de todas las bancadas.

III.- CONTENIDO DEL CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 de la misma organización son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Este Convenio fue adoptado el 21 de junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT y entró en vigor internacional el 25 de junio de 2021.

El Convenio 190 está directamente relacionado con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS 2030) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en especial su Objetivo N° 8 que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos. Específicamente, busca “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores”.

A su vez, cabe señalar que este instrumento tiene, de acuerdo con la normativa de la OIT, el carácter de actualizado y técnico, lo que implica que dicho Organismo Internacional promueve activamente su ratificación en cuanto herramienta moderna y adaptada a las realidades del mundo laboral.

Hasta la fecha, este Convenio ha sido ratificado por Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Ecuador, El Salvador, España, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, México, Namibia, Perú, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Centroafricana, San Marino, Somalia, Sudáfrica y Uruguay.

El Convenio se estructura en un Preámbulo, en el cual la Conferencia de la OIT da cuenta de su decisión de adoptar este instrumento, y 20 artículos en los que se contienen disposiciones sustantivas y finales.

1. Definiciones

El artículo 1° contiene las definiciones necesarias para la aplicación del Convenio:

La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón

de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

El Convenio establece que la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

2. *Ámbito de aplicación*

De conformidad al artículo 2° que establece el ámbito de aplicación subjetivo, se señala que el Convenio protege trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, incluyendo:

a) Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacionales;

b) Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual;

c) Personas en formación, lo que incluye pasantes y aprendices.

d) Trabajadores y trabajadoras que hayan sido despedidos o despedidas;

e) Personas voluntarias;

f) Las personas en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo;

g) Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora;

h) Trabajadores y trabajadoras de los sectores privado y público;

i) Trabajadores y trabajadoras de la economía formal e informal, y

j) Trabajadores y trabajadoras de zonas rurales y urbanas.

Por su parte, el artículo 3°, que establece el ámbito de aplicación espacial, señala que el Convenio se aplica a la violencia y el acoso que ocurre durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste, es decir:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. Principios y principales obligaciones para los Estados Miembros

El Convenio, establece como principios fundamentales el deber de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso; promover y llevar a efecto la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. Especial consideración se debe tener con las trabajadoras y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de especial vulnerabilidad que se encuentran afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo laboral.

Para cumplir con estos principios, los Estados miembros deben considerar, entre otras medidas:

a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) Realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

c) Garantizar un fácil acceso a mecanismos de reclamación y reparación apropiadas y eficaces y a procedimientos de solución que sean seguros, equitativos y eficaces;

d) Proteger la privacidad de las personas implicadas;

e) Prever sanciones;

f) Establecer que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación, asistencia, reparación y de solución de conflictos, con enfoque de género y que sean seguros y eficaces;

g) Garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si está expuesta a un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso; y,

h) Velar porque la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

4. Orientación, Formación y Sensibilización

El artículo 11° del Convenio indica que todo Miembro deberá esforzarse por garantizar que:

a) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda; y,

c) Se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

5. Disposiciones finales

Entre los artículos 13 y 20 se contemplan las disposiciones finales del Convenio, entre las que pueden señalarse: i) que las ratificaciones deberán ser comunicadas para su registro al Director General de la OIT; ii) que obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones han sido registradas; iii) que el Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación; iv) el procedimiento y oportunidad para efectuar su denuncia; v) la fórmula de elaboración de una memoria y revisión del Convenio, y vi) los idiomas en que se adoptó el mismo.

IV.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la ley n° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del Proyecto de Acuerdo es aprobar el "Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019".

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto sometido al conocimiento de esta Comisión en un artículo único.

V.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

VI.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social junto al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, y, de manera telemática, a don **Pablo Ortuzar**, Jefe del Departamento de Tratados y Asuntos Legislativos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Asimismo, recibió al señor **Sergio Paixão**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto a la señora **Manuela Tomei**, Directora del Departamento Workquality de la OIT Ginebra, quien participó a través de un video; el señor **Pablo Bobic**, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); el señor **David Acuña Millahuieque**, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) junto a la señora **Karen Palma Tapia**, Vicepresidenta de la Mujer CUT; y, la señora **Anaí Freire Barrientos**, Enfermera del Hospital de Coyhaique de la región de Aysén, Dirigenta Nacional de la Confederación Fenpruss y encargada de la Comisión de Igualdad de Oportunidades junto a la señora **Gabriela Farías Tamayo**, Primera Vicepresidenta de Confederación Fenpruss.

VII.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto de ley normas que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por no incidir ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VIII.- DISCUSIÓN GENERAL

Para iniciar el estudio del Proyecto de Acuerdo, la Comisión recibió, en su sesión de fecha **11 de octubre pasado**, presencialmente a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social junto al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, y, de manera telemática, a don **Pablo Ortuzar**, Jefe del Departamento de Tratados y Asuntos Legislativos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Al respecto, la señora **Jara**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, a modo de diagnóstico, manifestó que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo, tanto en el sector público y privado. En el ámbito laboral, continuó, esta problemática se manifiesta a través de distintas maneras, como el acoso laboral, acoso sexual y acoso sexista por razón de género, el que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, constituyendo una clara manifestación de discriminación por razón de género.

Asimismo, la señora Ministra se refirió al contenido del Convenio 190 OIT, en cuanto a definiciones (art.1), ámbito de aplicación (art. 2 y 3) y principios fundamentales (art. 4, 5 y 6).

Respecto a las definiciones, la señora **Jara**, doña Jeannette, informó, en específico, que en el Convenio define “violencia y acoso”, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de

causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Sobre la definición violencia y acoso por razón de género, señaló que esta se define como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

En cuanto al ámbito de aplicación del Convenio, la señora Ministra hizo presente que el instrumento en estudio protege a los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo (a todos los sectores, privados o públicos, en las economías formal e informal, en zonas urbanas o rurales), con inclusión de: los trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y la práctica nacionales; las personas que trabajen, cualquiera que sea su situación contractual; las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; los trabajadores despedidos; los voluntarios; las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

De igual modo, el Convenio rige en casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo; en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma un descanso o donde come; en lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en vestuarios; en viajes, desplazamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo; en alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

A continuación, la señora **Jara**, doña Jeannette, se refirió a los principios fundamentales que el Convenio incorpora en sus artículos 4, 5 y 6.

1) Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2) Adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

3) Reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

4) Respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo y fomentar el trabajo decente.

5) Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en particular a las mujeres trabajadoras, así como a grupos vulnerables o grupos en situación de vulnerabilidad que se vean afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, la señora Ministra representó las principales obligaciones que establece el Convenio 190 OIT para los Estados:

- Respeto del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (art. 4º).

- Adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones De género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (art. 4).

- Respetar y promover principios y derechos fundamentales en el trabajo como la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro (Art. 5).

- Hacer seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Art. 10).

- Garantizar acceso a vías de recurso y reparación, así como mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos, con resguardo de la privacidad y confidencialidad, previendo sanciones y acceso efectivo a mecanismos de reclamación, con enfoque de género (Art. 10).

- Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en medida de lo posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (Art. 10).

- Garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias (Art. 10).

- Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo (Art. 10).

- Garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde en política nacionales, proporcionando orientaciones, recursos, campañas de sensibilización y accesibles (Art. 11).

A continuación, la señora **Jara**, doña Jeannette, dio cuenta sobre las principales normas y políticas públicas vigentes relacionadas al Convenio 190 OIT:

- Artículo 2 del Código del Trabajo: Definición de acoso sexual, acoso laboral y actos de discriminación.

- Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los ministerios y servicios: Definición de maltrato laboral.

- Artículo 439 del Código Penal y artículo 5 de la Ley N°20.006 de VIF: Concepto de violencia.

- Artículo 5 del Código del Trabajo: Establece el respeto a las garantías constitucionales de las y los trabajadores, en especial el derecho a la intimidad, vida privada y honra.

- Artículo 62 bis del Código del Trabajo: Considera el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que prestan un mismo trabajo.

- Artículo 154 del Código del Trabajo: Establece la obligación de incorporar en el Reglamento Interno: el procedimiento de denuncia y sanciones en caso de acoso sexual; procedimiento frente a reclamo en materia de discriminación de remuneraciones entre hombres y mujeres.

- Artículo 154 bis del Código del Trabajo: Se establece la obligación de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador.

- Artículo 160 del Código del Trabajo: Se establece como causal de término de contrato las conductas de acoso sexual y acoso laboral.

- Artículo 184 bis del Código del Trabajo: Se establece el derecho de la o el trabajador a interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo, cuando por motivos razonables, considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

- Artículos 211-A al 211-E del Código del Trabajo: Se regula el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual en los lugares de trabajo.

- Artículos 485 al 495 del Código del Trabajo: Se regula el procedimiento de tutela laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, el derecho a la vida y a la integridad física de las y los trabajadores.

- Resolución Exenta N° 1433 de 24.11.2017 del Ministerio de Salud: Aprobó la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

- Cuestionario SUSES/ISTAS 21 de la Superintendencia de Seguridad (SUSES): Se desarrolló para ser implementado en las empresas y establece las instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 para su asesoría.

- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Para finalizar, la señora Ministra se refirió a la relevancia y beneficios de la ratificación del Convenio 190 OIT para el Estado de Chile:

1) La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos dentro del mundo del trabajo; 2) La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo; 3) La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; 4) La violencia y el acoso, en particular para las mujeres, dificulta el

acceso al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente. 5) El Convenio 190 OIT, brinda una oportunidad histórica para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y en el respeto.

Terminada la presentación, el diputado señor **Giordano** destacó que el gobierno presente esta iniciativa tan importante y relevante tanto para las organizaciones sindicales como también para trabajadores y principalmente para trabajadoras. En este contexto, señaló que el Convenio actualiza los procedimientos jurídicos que existen para el reconocimiento, prevención, investigación y sanción de actos de violencia y acoso laboral, acercándose así a estándares internacionales que promueve la OIT.

La diputada señora **Tello**, por su parte, manifestó que la aprobación del Convenio debe ser considerada de carácter urgente por este Congreso, sobre todo por las trabajadoras del país quienes, en los territorios, denuncian acoso sexual y laboral en sus espacios de trabajos, por ende, este instrumento estandariza herramientas para combatir y prevenir estas conductas.

La diputada señora **González**, en tanto, sostuvo que este es un Convenio largamente esperado debido a la situación actual del mundo laboral. En este marco, hizo referencia a casos de acoso y hostigamiento laboral, que se ha conocido y han salido a la luz pública, sin perjuicio de otros casos de los cuales no se tienen registros producto de que los trabajadores no se han atrevido a denunciar para no perder su fuente laboral, tales como: - Sentencia de Tribunal en Peralillo en el año 2011 en contra del empresario Francisco Errazuriz, por mantener a 54 trabajadores encerrados en un container sin acceso a baño y alimentación; - Tribunal Oral en lo Penal de Colina condenó al empresario argentino Hugo Larrosa como autor de abusos sexuales reiterados hacia un extrabajador al interior de su empresa dedicada a la elaboración de productos alimenticios llamada "Don Hugo"; - Prácticas de acoso laboral y de tutela laboral por la vulneración de los derechos fundamentales a la empresa La Piccola Italia por los comportamientos abusivos a un grupo de trabajadores. Asimismo, se refirió al caso del trabajador que se suicidó en la empresa Fruna; de Vanessa Araya y Florencia Elgueta, quienes se quitaron la vida en el año 2020 y 2021, por acoso laboral en clínica de Viña del Mar; de Karin Salgado, quien se suicidó tras denunciar acoso laboral al interior de hospital en Chillan, entre otros casos.

Preguntada por el diputado señor **Undurraga** respecto a si en el marco de la aprobación del Convenio ha existido un dialogo tripartito que incluya, además del Ejecutivo, a trabajadores y empleadores, la señora **Jara**, doña Jeannette, informó que este Acuerdo fue consensuado, respecto a su contenido y sobre el proceso que se llevará adelante para su ratificación, con el Consejo Superior Laboral, instancia conformada por tres consejeros designados por el gobierno; tres consejeros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño y tres consejeros designados por las centrales sindicales más representativa. De igual modo, hizo presente el Convenio 144, el cual Chile ya ratificó, que tiene por objeto promover el tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas de la OIT.

Respecto a la aplicación de este Convenio, la señora Ministra señaló que este instrumento debe tener a la vista criterios de razonabilidad,

factibilidad y grados de control, para que los empleadores y las políticas de los Estados puedan efectivamente dar cumplimiento a las tareas encomendadas. A mayor abundamiento, se debe establecer medidas y políticas activas de prevención y sensibilización sobre la materia, en virtud de los criterios recién señalados. A modo ejemplar, expresó que, si un trabajador o trabajadora es víctima de violencia o acoso en el trayecto de su casa al lugar de trabajo, o viceversa, se establece la necesidad de que dicho trabajador/a pueda acceder a orientación u otro tipo de medida asociada a la violencia o acoso de la cual fue expuesta.

Continuando con el estudio del Proyecto de Acuerdo en Informe, la Comisión recibió en su sesión de **fecha 18 de octubre** recién pasado, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, recibió al señor **Sergio Paixão**, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto a la señora **Manuela Tomei**, Directora del Departamento Workquality de la OIT Ginebra, quien participó a través de un video; el señor **Pablo Bobic**, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); el señor **David Acuña Millahuieque**, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) junto a la señora **Karen Palma Tapia**, Vicepresidenta de la Mujer CUT; y, la señora **Anaí Freire Barrientos**, Enfermera del Hospital de Coyhaique de la región de Aysén, Dirigenta Nacional de la Confederación Fenpruss y encargada de la Comisión de Igualdad de Oportunidades junto a la señora **Gabriela Farías Tamayo**, Primera Vicepresidenta de Confederación Fenpruss.

En primer lugar, a través de un video, la señora **Tomei**, Directora del Departamento Workquality de la OIT Ginebra, a modo de introducción, señaló que el Convenio 190 de la OIT, así como la recomendación 206 que complementa dicho Convenio, ofrece orientaciones no vinculantes sobre su aplicación. Este Convenio ha sido calificado como histórico, puente entre el pasado y el futuro, pues, además incorpora una brújula útil para la acción.

En este contexto, la señora **Tomei** expresó que el Convenio 190 reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso, para todas y todos, estableciendo un marco global de actuación basado en una comprensión común respecto a lo que se entiende como violencia y el acoso en el mundo del trabajo; protege, no solamente a trabajadores dependientes, sino que también a becarios, aprendices, voluntarios, personas que ejercen como empleador y aquellos que han sido despedidos.

Asimismo, continuó la señora **Tomei**, este instrumento toma en cuenta a los terceros, ya sea como víctimas o agresores; considera a las mujeres como potencialmente más afectadas por la violencia y acoso laboral. De igual modo, reconoce los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, para lo cual, pide al Estado que tomen medidas para mitigarlo.

En la misma línea, añadió la expositora, el Convenio reconoce que el mundo del trabajo es vasto e incluye lugares de trabajo tradicionales como oficinas, fábricas o el campo, pero también a la calle, en el caso de los vendedores ambulantes, o el hogar, en el caso de las trabajadoras domésticas y de los trabajadores que ejercen funciones de manera remota.

En este escenario, la señora **Tomei** hizo presente que el Convenio precisa que los episodios de violencia y acoso pueden producirse en el trayecto entre el hogar y el trabajo, cuando se viaja por motivos de trabajo o si se siguen cursos de formación en lugares distintos de las instalaciones del empleador.

Finalmente, la representante de la OIT informó que este instrumento reúne a dos mundos: el mundo de la igualdad y el de no discriminación, y el mundo de la seguridad y salud en el trabajo. En este marco, sostuvo que el Convenio destaca que la mejor forma para eliminar la violencia y acoso en el lugar de trabajo es prevenirlo, por esta razón pide a los Estados, entre otras cosas, que exijan a los empleadores que adopten medidas para tal fin, que pueden incluir políticas empresariales que propicien un entorno de trabajo seguro y libre de acoso y violencia; la evaluación de los posibles riesgos de violencia y acoso relacionados con el trabajo, y la realización de actividades de información y capacitación.

Al mismo tiempo, la señora **Tomei** comunicó que el Convenio reconoce que, si bien todos los empleadores tienen el deber de garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, la naturaleza y alcance de las medidas adoptadas con ese fin dependen de las posibilidades y los medios con los que dispongan.

Para concluir, la señora **Tomei** señaló que corresponderá al Gobierno considerar, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, las medidas más apropiadas para dar cumplimiento a las protecciones que el Convenio establece, tomando en cuenta las circunstancias específicas de cada país.

En segundo lugar, el señor **Bobic**, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), expresó que, como CPC, comparten de manera absoluta que la violencia y el acoso son inaceptables, y que ninguna persona merece ni debe padecerlo. Asimismo, y como tal, se reconoce que las empresas pueden contribuir en su prevención tomando medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, continuó el señor **Bobic**, manifestó que consideran fundamental que las obligaciones que se impongan a las empresas no excedan de su ámbito de control, ni de las relaciones laborales vigentes, porque hay obligaciones del Estado que son indelegables, y que deben ser garantizadas por éste, a través de la justicia civil o penal, según corresponda.

En este marco, y para lograr una adecuada implementación del Convenio 190 de la OIT, el expositor señaló que será muy importante mapear la legislación nacional vigente que protege contra situaciones de violencia y acoso en el trabajo (Ley N° 20.005 de 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual; Ley N° 20.607 de 2008 que sanciona las prácticas de acoso laboral; Art. 184 del Código del Trabajo que establece el deber de cuidado del empleador, entre otras), así como las regulaciones administrativas y entes normativos y fiscalizadores involucrados (Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social, etc.), de modo de poder establecer posibles brechas legales o normativas, y cuáles son los órganos administrativos involucrados, y propiciar espacios de diálogo tripartitos que permitan ajustar los contenidos del Convenio a la realidad laboral nacional.

A continuación, el señor **Acuña**, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), destacó la necesidad de aprobar el Convenio 190 de la OIT, con el objeto de avanzar en más y mejores derechos para las y los trabajadores, sobre todo en temáticas que son tan necesarias para nuestro país.

En este contexto, hizo presente que, en el Consejo Superior Laboral, junto a la CPC, la CUT reafirmó el compromiso de ratificar este instrumento, además de seguir implementando la legislación necesaria para ir normando, a través de reglas claras, la correcta aplicación de lo dispuesto en el Convenio. A raíz de lo anterior, solicitó que se tramite el proyecto de ley que, "Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral", correspondiente al boletín N°15.093-13, denominado Ley Karin, debido al fallecimiento de una trabajadora que fue acosada laboralmente.

A su turno, la señora **Palma**, Vicepresidenta de la Mujer CUT, expresó su valoración de que se haya enviado el Convenio 190 de la OIT para el trámite de ratificación, pues, para las organizaciones sindicales, y en particular, para las mujeres trabajadoras, este instrumento tiene una relevante importancia para que se reconozcan y se mandaten a los Estados a que cuenten con espacios libres de violencia en el mundo del trabajo.

En específico, la señora expositora destacó la importancia que le da el Convenio al enfoque de género y el impacto que significa para las mujeres trabajadoras la violencia laboral. Asimismo, reconoce las necesidades específicas de cada uno de los géneros; reconoce factores de riesgos en los estereotipos y el abuso de poder, y también reconoce que el acoso y la violencia pueden suceder dentro de los lugares de trabajo, cuestión que muchas veces en nuestra legislación no se reconoce. A modo ejemplar, relató la situación de dos trabajadoras que ejercían como cajeras en Concepción que se quitaron la vida producto de acoso, maltrato y abuso en el trabajo.

Estas situaciones, como tantas otras, continuó la señora **Palma**, se han hecho públicas debido a la mayor precarización en el empleo debido a la crisis social y económica en el país.

Asimismo, manifestó que se debe entender la violencia en el mundo del trabajo más allá del lugar del trabajo, pues, informó que han llegado muchas denuncias que dan cuenta que el abuso y acoso no se ejercen necesariamente en el lugar físico del trabajo, pero si se da en el contexto de la relación laboral con un trabajador o trabajadora.

De igual modo, la expositora solicitó que, en paralelo a la ratificación de este Convenio, se inicie un trabajo tripartito de conversación respecto a toda la legislación nacional que tenga relación con el enfoque que busca dar este instrumento para así cumplir con su objetivo, el cual es prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo.

Para finalizar las exposiciones, la señora **Freire**, Enfermera del Hospital de Coyhaique de la región de Aysén, dirigente nacional de la Confederación Fenpruss y encargada de la Comisión de Igualdad de

Oportunidades, expuso respecto a los datos más relevantes que dan cuenta de maltrato, acoso laboral y/o sexual en la salud centralizada, durante el año 2021.

Al respecto, sostuvo que se han constatado debilidades y vacíos en nuestra normativa como las deficiencias en el control, ausencia de una cultura preventiva y dificultades en la reparación a víctimas, así como la extendida naturalización de dichas prácticas, tanto por parte de empleadores, como de las y los trabajadores.

Como representantes de las y los profesionales de la salud centralizada, continuó la señora **Freire**, hizo presente el sobreesfuerzo al que el sector se ha visto expuesto en este tiempo de crisis sanitaria por la pandemia, llevando sobre sus hombros la responsabilidad de salvar vidas, prevenir contagios arriesgando su propia salud y su vida. Esto también se ha hecho resistiendo muchas situaciones de violencia laboral, ya sea a nivel de sus unidades como a nivel institucional y de gobierno, al no entregar las condiciones de seguridad pertinentes para hacer frente al COVID-19.

Al ser ratificado en Chile, añadió la expositora, el Convenio pasa a ser vinculante y debe incluir su contenido en la legislación y la práctica nacional. Hasta el momento en los servicios de salud se generan acciones que no son suficientes por solo tener orientaciones por parte del Ministerio de Salud y éstas dependen de la voluntad de directivos de los 29 servicios de salud del país y sus respectivos establecimientos.

Por todo lo anterior, finalizó la señora **Freire**, es que se requiere que esta instancia vote a favor de la ratificación del Convenio 190 de la OIT en este proceso legislativo y así se actualice la normativa y las leyes que protegen a trabajadoras y trabajadores en el contexto laboral y no seguir permitiendo más violencia en sus lugares de trabajo.

Por su parte, los integrantes de esta instancia legislativa manifestaron que la ratificación de este Convenio es un avance muy importante para combatir la violencia y acoso en los espacios de trabajo, tanto en el ámbito privado como en el público, por lo que expresaron su disposición de aprobarlo.

En virtud de ello, en la sesión de **fecha 25 de octubre** recién pasado, sin mayor debate la Comisión procedió a votarlo.

-- Sometido a votación, en general y en particular, el proyecto en estudio se aprobó por 9 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Mix**, doña Claudia (en reemplazo del señor Ibáñez, don Diego); y **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Giordano**, don Andrés; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank, y **Undurraga**, don Alberto).

IX.- ARTICULOS RECHAZADOS Y/O DECLARADOS INADMISIBLES

No existen disposiciones en tal situación.

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente Proyecto de Acuerdo, cuyo texto es el siguiente:

PROYECTO DE ACUERDO

“ARTÍCULO ÚNICO.- Apruébase el “Convenio 190, sobre la violencia y el acoso”, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.”.

Discutido y despachado en sesión de fecha 11, 18 y 25 de octubre de 2022, celebrada bajo la presidencia del H. Diputado don **Alberto Undurraga Vicuña**, y con la asistencia de las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Orsini**, doña Maite, y **Ossandon**, doña Ximena, y de los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristian; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank, y **Ulloa**, don Héctor.

Se designó como Diputada Informante a la señora **CICARDINI**, doña Daniella.

SALA DE LA COMISION, a 25 de octubre de 2022.-

Pedro N. Muga Ramirez
Abogado, Secretario de la Comisión