

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN 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.

SANTIAGO, 29 de agosto de 2022.-

M E N S A J E N° 121-370/

Honorable Cámara de Diputadas y Diputados:

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA H.
CÁMARA
DE DIPUTADAS
Y DIPUTADOS**

Tengo el honor de someter a vuestra consideración el Convenio 190, Sobre la Violencia y el Acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019, que ya fuere sometido al procedimiento de consulta con representantes de los empleadores y los trabajadores según exige el Convenio N° 144, sobre Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, ratificado por Chile con fecha 29 de julio de 1992.

I. ANTECEDENTES

El Gobierno que me honro en presidir tiene un firme compromiso con el trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. Nuestro 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. 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, nuestro 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.

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

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.

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, respecto de 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, 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 sobreseídas, mientras que en un bajo porcentaje se inicia el proceso de investigación o sumario administrativo correspondiente.

Por su parte, 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 presencié 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.

2. 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"*.

3. Normativa internacional vinculada al Convenio 190.

En la especie, 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 oportuni-

dades, 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, estimamos 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.

II. EL 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.

En mérito de todo lo anteriormente expresado, someto a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E A C U E R D O :

"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."

Dios guarde a V.E.,

GABRIEL BORIC FONT
Presidente de la República

ANTONIA URREJOLA NOGUERA
Ministra de Relaciones Exteriores

JEANNETTE JARA ROMÁN
Ministra del Trabajo
y Previsión Social



Informe Financiero

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

Mensaje N° 121-370

I. Antecedentes

El Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, son las primeras normas internacionales del trabajo 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.

El Convenio 190 cubre a todas las personas asalariadas, cualquiera sea su situación contractual; a personas en formación y trabajadores que han sido despedidos; a voluntarios, en búsqueda de empleo y postulantes; y a personas que ejercen las funciones y/o responsabilidades de un empleador.

Los alcances del Convenio 190 abarcan la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Por ende, comprende el lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios; el alojamiento proporcionado por el empleador; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

Dado que el convenio no impone un deber al Estado de Chile que implique gasto fiscal de manera directa, su ratificación **no irrogará mayor gasto fiscal**. Con todo, las actividades nacionales necesarias para cumplir las obligaciones derivadas del mismo se financiarán con cargo a los presupuestos regulares de los Ministerios y servicios involucrados.

