

**“Análisis Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso”.**

**I.- Introducción.**

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, el cual fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en junio del año 2019 y que está complementado por la Recomendación 206, que orienta a los Estados en la manera de implementar el Convenio a nivel nacional.

El antecedente de este Convenio surge que consecuencia de las acusaciones de acoso, abuso sexual y violaciones cometidas por el ex productor de cine estadounidense Harvey Weinstein, las cuales fueron denunciadas por la prensa de dicho país en octubre de 2017, siendo sentenciado en definitiva a 23 años de prisión por su responsabilidad en los hechos denunciados.

Este escándalo dio origen al movimiento a nivel mundial llamado “Me Too”, que tiene por objeto denunciar la agresión y el acoso sexual, surgiendo de esta manera el año 2018 en el marco de la 108° Conferencia Internacional del Trabajo, la discusión de una propuesta de Convenio y de Recomendación que aborde estas materias.

Luego en la siguiente Conferencia N° 109 del año 2019, se adoptó con fecha 21 de junio de dicho año el Convenio N° 190 y la Recomendación 206.

Este Convenio tiene por objeto la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y contiene la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

El 29 de agosto de 2022 el Presidente de la República Gabriel Boric anunció la intención de ratificar este convenio internacional y para tales efectos anunció que enviaría un proyecto de ley al Congreso para poder ratificar el convenio, el cual fue ingresado al día siguiente a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, votándose en la sala el proyecto en particular y en general el pasado día 9 de noviembre, siendo aprobado con 119 votos; 7 votos en contra y 15 abstenciones.

Actualmente el proyecto de ley se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado de la República y ya fue conocido y aprobado por la Comisión de Relaciones Exteriores, faltando que sea discutido y votado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social para luego pasar a la sala del Senado.

En el siguiente capítulo del presente informe junto con reproducir tanto el Convenio N° 190 como la Recomendación N° 206, analizaré en especial las normas más controvertidas que contienen los instrumentos referidos, no obstante existir un acuerdo transversal que se trata de una materia que debe ser regulada por normas internacionales y adoptado por la legislación interna de los países.

Luego en el tercer capítulo abordaré la tramitación legislativa del proyecto de ley que contiene el Convenio N° 190, tanto en la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados como en el Senado y reproduciré los antecedentes del mensaje presidencial.

Por último expondré una serie de consideraciones finales a la luz del contenido del presente informe.

Fuentes del capítulo: Página web de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Prensa nacional escrita; Wikipedia.

## **II.- Contenido y análisis del Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y de la Recomendación N° 206.**

En el presente capítulo, tal como lo anuncié en la introducción, abordaré el contenido y haré un análisis en especial de las disposiciones más controvertidas tanto del Convenio N° 190 como de la Recomendación N° 206.

En primer lugar y antes de reproducir texto y hacer un análisis del Convenio, es importante hacer presente que los Convenios que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo tienen el carácter de tratados internacionales, vinculantes para los Estados que los ratifican.

Por último es relevante tener presente también que los países miembros de la OIT, al cual Chile pertenece, tienen un carácter tripartito, ya que están representados por el Estado, los trabajadores y los empleadores.

Para los efectos de poder distinguir de mejor manera el texto del Convenio con el análisis de sus disposiciones, en letra cursiva y más pequeña reproduciré el texto del Instrumento, diferenciándose así del análisis que haré de las normas que a juicio del suscrito deben ser examinadas.

### ***“Preámbulo***

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:*

*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);*

*Recordando que 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;*

*Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;*

*Recordando 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;*

*Reconociendo 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;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;*

*Reconociendo 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;*

*Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;*

*Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*

*Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;*

En relación a lo señalado en el párrafo anterior, es importante hacer presente, que efectivamente la violencia doméstica es un tema que sin duda puede incidir en el empleo y la productividad en el seno de las empresas, pero esa situación es de carácter personal de la vida privada de los trabajadores y en consecuencia no se puede hacer responsable a los empleadores de ese tipo de situaciones que ocurren fuera de la relación o vínculo laboral.

*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;*

*Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.*

## I. DEFINICIONES

### Artículo 1

#### 1. A efectos del presente Convenio:

a) 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, y

b) 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Al tenor de las definiciones anteriores que entrega el Convenio, es importante ver el tratamiento de esos conceptos en nuestra legislación laboral.

En efecto, en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo se define el acoso sexual en el ámbito laboral y el acoso laboral, luego de señalar que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, siendo contrario a ellos, señala que **“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 luego con relación al **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.”**

También es relevante señalar, que al interior de la administración central del Estado, se dictó el instructivo presidencial Nº 6, de fecha 23 de mayo de 2018, del ex Presidente Sebastián Piñera, el cual define el concepto de **maltrato laboral** al siguiente tenor: **“Cualquier manifestación de conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo”**.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, 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.*

Si bien los trabajadores del sector privado con contrato del trabajo regidos por el Código del Trabajo y los funcionarios públicos en general, independientemente cual sea su calidad jurídica de contratación (Planta, Contrata u Honorarios), están protegidos por normas internas frente a conductas de acoso sexual, acoso laboral y maltrato laboral como ya las definimos anteriormente, no existe una protección jurídica a los pasantes o aprendices, al personal de voluntariado, a los trabajadores despedidos, a las personas que buscan empleo o aquellos que en el ámbito privado prestan servicios profesionales a honorarios, en consecuencia si se ratifica el Convenio, sería necesario legislar para darles la protección legal que exige este artículo 2º del instrumento internacional.

No obstante lo anterior y considerando que tanto la violencia como el acoso laboral son siempre conductas intolerables; no parece sensato que haya que legislar estableciendo responsabilidades de carácter laboral de los empleadores con respecto a personas con las que no tiene una relación o vínculo laboral, como lo son los trabajadores despedidos, las personas en busca de empleo o postulantes a uno o los trabajadores a honorarios en el ámbito privado.

*2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

### *Artículo 3*

*El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:*

- 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.*

Sin duda que parece razonable la extensión de los lugares que se señalan en este artículo para la protección de los trabajadores, ya que la tendencia mundial, a propósito del aumento del teletrabajo por parte de los trabajadores a propósito de la pandemia ha llegado para quedarse y es por ello que el 26 de marzo del año 2020 se publicó en el diario oficial la ley que añadió un nuevo capítulo al título de los contratos especiales del Código del Trabajo, denominado “Del trabajo a distancia y teletrabajo”

En general nuestra legislación protege a los trabajadores en el lugar o establecimiento donde se desempeña, pero la tendencia mundial es considerar los espacios

laborales como todos aquellos lugares donde puedan las personas desarrollar actividades laborales, o donde deban estar por actividades relacionadas con el trabajo o como resultado de este, tal como lo señala el encabezado del artículo 3º del Convenio.

No obstante lo anterior, en relación a lo preceptuado en la letra f) del artículo 3º del Convenio, que se refiere a los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, es necesario detenerse en dicha disposición.

En efecto, no parece prudente hacer responsable al empleador por las conductas de violencia o acoso que puedan sufrir los trabajadores en el marco del desplazamiento de su domicilio a su lugar de trabajo.

La protección de las personas respecto su seguridad para trasladarse por el país corresponde al Estado de Chile, por lo tanto no se puede endosar dicha responsabilidad al empleador cuando se trata del desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

### **III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

#### *Artículo 4*

*1. 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.*

*2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

*a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;*

*b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*

*c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*

*d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*

*e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*

*f) prever sanciones;*

*g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*

*h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.*

*3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.*

#### Artículo 5

*Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, 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.*

#### Artículo 6

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

### **IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

#### Artículo 7

*Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.*

#### Artículo 8

*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:*

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y*
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.*

#### Artículo 9

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:*

El enunciado de este artículo al incorporar la frase “grado de control” está acotando la responsabilidad de los empleadores, lo que sin duda parece sensato a la luz de la esencia del vínculo o relación laboral entre empleador y trabajador.

No obstante lo anterior, el problema se suscita si relacionamos esta norma con lo señalado en el artículo 2º del Convenio, la cual se refiere a su ámbito de aplicación e incluye en el mundo del trabajo a nuevas situaciones que van más allá del vínculo o relación laboral, tales como los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo; los postulantes a un empleo o los trabajadores a honorarios en el mundo privado, situaciones que claramente están fuera del “grado de control” que le corresponden a los empleadores tal como se señaló anteriormente al analizar el artículo 2º del Convenio.

*a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*

*b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*

*c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*

*d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.*

## **V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN**

### *Artículo 10*

*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:*

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

Actualmente en Chile, solamente respecto los trabajadores del sector público podríamos señalar que existe un seguimiento y control de la legislación nacional en lo relativo a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En efecto, dicha entidad ha velado por hacer un seguimiento de carácter estadístico y también ha generado normas de control en esta materia que son aplicables a los funcionarios públicos.

No obstante lo anterior, respecto los trabajadores que no son funcionarios públicos, es decir, la mayoría de los trabajadores del país no existe un cumplimiento de este seguimiento y control.

En este sentido, es importante citar a la abogada Claudia Donaire, que en su artículo titulado “Convenio 190 de la OIT: Contraste con la legislación y práctica en Chile”, en su parte pertinente señala textualmente a este respecto que “En general las mayores debilidades se aprecian en el sector de las fuerzas armadas, de orden y seguridad, así como de grupos vulnerables más expuestos a la violencia y el acoso, como los trabajadores/as del sector informal, las trabajadoras/es del sector doméstico y las personas migrantes. La implementación de instrumentos de medición o indicadores deberán confirmar estas percepciones y orientar la definición de qué sectores requieren atención especial”.

*b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:*

*i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;*

*ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;*

*iii) juzgados o tribunales;*

*iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y*

*v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;*

*c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;*

*d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;*

*e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;*

*f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;*

Como señalé en el preámbulo del Convenio a propósito de la violencia doméstica, si bien es un tema que sin duda puede incidir en el empleo y la productividad en el seno de las empresas, es una situación de carácter personal de la vida privada de los trabajadores y en consecuencia no se puede hacer responsable a los empleadores de ese tipo de situaciones que ocurren fuera del vínculo o la relación laboral.

*g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y*

*h) velar por que 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, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.*

## **VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

### *Artículo 11*

*Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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.*

## **VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN**

#### Artículo 12

*Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.*

### **VIII. DISPOSICIONES FINALES**

#### Artículo 13

*Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

#### Artículo 14

*1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

*2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*

*3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.*

#### Artículo 15

*1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.*

*2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

#### Artículo 16

*1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.*

*2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

#### Artículo 17

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.*

#### Artículo 18

*Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

#### Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 20

*Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.”*

De conformidad a lo señalado en la introducción del presente informe, ahora corresponde dar cuenta de la Recomendación N° 206 sobre la violencia y el acoso, la cual fue adoptada el 21 de junio de 2019 en la reunión N° 108 de la Conferencia Internacional del Trabajo en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el marco de la adopción del Convenio N° 190.

En primer término es necesario señalar que las Recomendaciones son instrumentos internacionales que también adopta la Conferencia Internacional del Trabajo con el voto mayoritario de sus miembros tripartitos, que suelen acompañar a los Convenios Internacionales como en este caso al Convenio N° 190, pero que a diferencia de los Convenios no deben ser ratificados por parte de los Estados y su objetivo fundamental es ayudar a orientar la interpretación de los Convenios y facilitar la implementación de éstos en la legislación interna de los países que ratifican los Convenios, siendo en definitiva un complemento de ellos.

Al igual que con el Convenio N° 190, para los efectos de poder distinguir de mejor manera el texto de la Recomendación con el análisis de sus disposiciones más controvertidas, en letra cursiva y más pequeña reproduciré el texto del instrumento, diferenciándose de esta manera del análisis que haré de las normas que a juicio del suscrito deben ser examinadas.

#### **“Preámbulo**

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:*

*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);*

*Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;*

*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y*

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

## **I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y

b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

## **II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;*
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;*
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;*
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;*
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y*
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.*

*8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:*

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;*
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y*
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.*

*9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.*

*10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.*

*11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.*

*12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.*

*13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.*

### **III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA**

*14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:*

- a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;*
- b) la readmisión del trabajador;*

*c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;*

*d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*

*e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.*

*15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.*

*16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:*

*a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;*

*b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;*

*c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;*

*d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y*

*e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.*

En primer lugar es importante recordar que el encabezado del artículo 10 del Convenio N° 190 señala textualmente que “Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:”, es decir, los Estados que ratifiquen el Convenio se obligan a prever que los trabajadores cuenten con procedimientos de solución de conflictos en situaciones donde haya violencia o acoso.

El problema se suscita con la letra e) del artículo 16 de la Recomendación, que plantea una situación muy compleja para estos efectos, al señalar que en cualquier tipo de procedimiento para resolver los conflictos, que no sea en sede penal, si procede se podrá invertir carga de la prueba.

Una situación de esa naturaleza, fácilmente se podría prestar para abusos por parte de ciertos trabajadores que denuncien situaciones de acoso o violencia y sea el empleador quien tenga la obligación de probar que los hechos denunciados no han ocurrido o han sucedido de una manera distinta a la planteada.

*17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:*

*a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*

*b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;*

*c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*

*d) servicios de emergencia;*

*e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;*

*f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y*

*g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.*

*18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:*

*a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;*

*b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;*

*c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;*

*d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;*

*e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y*

*f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.*

Tal como se dio cuenta anteriormente al momento de analizar el tema de la violencia doméstica que aparece en el Preámbulo del Convenio y en la letra f) del artículo 10 de dicho instrumento, norma que por lo demás se corresponde con lo señalado en la letra a) del artículo 4º de la Recomendación Nº 206, al señalar que los Estados miembros **“deberán adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”**; no parece sensato establecer responsabilidades de carácter laboral al empleador por situaciones de violencia y acoso que se produzcan fuera del ámbito de la relación o vínculo laboral que mantiene con el trabajador, esto es, en su vida doméstica.

*19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.*

*20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.*

*21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

*22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.*

#### **IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

*23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:*

*a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;*

*b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*

*c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;*

*d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;*

*e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;*

*f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y*

*g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.”*

**Fuentes del capítulo: Convenio N° 190 de la OIT; Recomendación N° 206 de la OIT; Prensa nacional escrita; Artículo de octubre de 2020 titulado “Convenio 190 de la OIT: Contraste con la legislación y práctica en Chile” de la abogada doña Claudia Donaire, publicado en la página [www.fes-chile.org](http://www.fes-chile.org) en cooperación con la CUT; Comentarios del 18 de octubre de 2022 de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) al Consejo Superior Laboral, sobre el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso; Código del Trabajo.**

### **III.- Tramitación legislativa del proyecto de ley y sus antecedentes.**

Con fecha 30 de agosto de 2022, se ingresó mediante un mensaje presidencial a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, el proyecto de ley (boletín N° 15.307-10) que propone aprobar el Convenio N° 190, sobre la violencia y el acoso, el cual fue adoptado por la OIT el 21 de junio de 2019.

Dicho proyecto de ley está suscrito por el Presidente de la República Gabriel Boric y las Ministras de Relaciones Exteriores Antonia Urrejola y del Trabajo y Previsión Social Jeannette Jara.

En la introducción del presente informe, se da cuenta que el día anterior al ingreso del proyecto a la H. Cámara de Diputadas y Diputados, el Presidente Boric anunció públicamente la intención del actual gobierno de ratificar este Convenio, razón por la cual de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, previamente es necesario su aprobación por parte del Congreso Nacional, sometiéndose a la tramitación de una ley, de conformidad a lo establecido en el artículo 54 de la Constitución Política de la República.

En efecto, dicho artículo en su numeral 1º, inciso primero, establece textualmente lo siguiente: “Son atribuciones del Congreso: 1) Aprobar o desechar los tratados internacionales

que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación. La aprobación de un tratado requerirá, en cada Cámara, de los quórum que corresponda, en conformidad al artículo 66, y se someterá, en lo pertinente, a los trámites de una ley.”

En el capítulo anterior se reproduce y analiza en lo pertinente el texto del Convenio N° 190, en consecuencia con el fin de no ser redundante, no me referiré al texto del Convenio que está contenido en el proyecto de ley, pero si es importante reproducir los antecedentes del proyecto, que en definitiva son los fundamentos que esgrime el ejecutivo para solicitar al Congreso la aprobación del Convenio.

En efecto, en la primera parte de los antecedentes del proyecto se dan a conocer una serie de cifras en nuestro país relativas a la violencia acoso laboral y sexual, luego se aborda la normativa actual de esta materia en Chile y por último la normativa internacional relacionada al Convenio N° 190.

Sin duda que es relevante conocer esos antecedentes que son expuestos en el proyecto de ley, por lo que enseguida paso a reproducirlos textualmente, en una letra más pequeña y en cursiva.

#### **“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 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, 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.”*

El mismo día 30 de agosto de 2022 que ingresó el mensaje presidencial a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, luego de su cuenta en la sala pasó a la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

En la sesión de la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana del 4 de octubre de 2022 fue discutido y despachado el proyecto, pasando luego a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

En efecto, en dicha sesión se votó en particular y en general, siendo aprobado por 8 votos a favor, 0 en contra y 1 abstención.

Votaron a favor las diputadas doña Carmen Hertz (Presidenta de la Comisión), doña Sofía Cid, doña Ericka Ñanco y los diputados don Alejandro Bernales, don Tomás de Rementería, don Félix González, don Cristhian Moreira y don Alberto Undurraga y solamente se abstuvo la diputada Francesca Muñoz.

Es importante hacer presente que la Comisión determinó que el proyecto no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado. Además, determinó que sus preceptos no deben ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

Se designó diputada informante a la Presidenta de la Comisión doña Carmen Hertz.

En el marco de la tramitación del proyecto en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados, es importante hacer presente los siguientes antecedentes.

La primera oportunidad que se discutió el proyecto fue en la sesión del 11 de octubre de 2022, recibiendo presencialmente a doña Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social junto a don 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.

En dicha oportunidad expuso a favor del proyecto la Ministra Jara, entregando los fundamentos del ejecutivo para solicitar al Congreso Nacional la aprobación del Convenio y explicando el contenido del instrumento internacional.

Luego en la sesión de la Comisión de 18 de octubre de 2022, se continuó con la discusión del proyecto, recibiendo además de la Ministra Jara, a don Sergio Paixão, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral de la OIT; telemáticamente a doña Manuela Tomei, Directora del Departamento Workquality de la OIT Ginebra; a don Pablo Bobic, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); a don David Acuña Millahuieque, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) junto a doña Karen Palma Tapia, Vicepresidenta de la Mujer CUT; y, a doña 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 doña Gabriela Farías Tamayo, Primera Vicepresidenta de Confederación Fenpruss.

Expusieron en la Comisión a favor del proyecto las Señoras Tomei, Palma Freire y el señor Acuña.

Es importante relevar de las exposiciones en dicha sesión de la Comisión, la de don Pablo Bobic, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), que si bien hace una exposición a favor del proyecto, alerta sobre ciertos elementos del Convenio Nº 190 que deben tenerse en consideración y que por lo demás en el capítulo anterior se han hecho presentes al momento de analizar ciertas normas tanto del Convenio Nº 190 como de la Recomendación Nº 206, a propósito del documento citado denominado "Comentarios del

18 de octubre de 2022 de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) al Consejo Superior Laboral”

Enseguida cito textual el registro de la Secretaria de la Comisión a propósito de la exposición del señor Bobic en representación de la CPC: “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”.

Luego en la sesión de la Comisión del día 25 de octubre de 2022, se procedió a votar el proyecto el cual fue aprobado por la unanimidad de la Comisión, por 9 votos a favor, 0 abstención y 0 en contra.

En efecto, votaron a favor las diputadas doña Daniella Cicardini, Claudia Mix, (en reemplazo del diputado don Diego Ibañez) y doña Ximena Ossandón y los diputados don Luis Cuello, don Andrés Giordano, don Henry Leal, don Juan Santana, don Frank Sauerbaum y don Alberto Undurraga.

En relación a la tramitación del proyecto en esta Comisión, al igual que en la Comisión de de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, se determinó por la Comisión que el proyecto no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado. Y además se determinó que el proyecto no debe ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

Por último, se designó diputada informante a doña Daniella Cicardini.

Luego el día 7 de noviembre de 2022 se dio cuenta de este informe en la sala de la H. Cámara de Diputadas y Diputados quedando en estado de ser colocado en tabla el proyecto de ley para ser votado en sala.

Al día subsiguiente, el 9 de noviembre pasado, se discutió en la sala de la H. Cámara el proyecto, siendo aprobado en general y en particular, tal como se señaló en la introducción del presente informe por 119 votos a favor; 7 votos en contra y 15 abstenciones.

El mismo día se ofició por el Presidente de la H. Cámara de Diputadas y Diputados don Vlado Mirosevic al Senado de la República, para que, en su calidad de Cámara Revisora, conociera, discutiera y votara en segundo trámite constitucional el texto del proyecto aprobado.

El tenor del texto aprobado en primer trámite constitucional es el siguiente:

“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.”.

Luego el pasado 15 de noviembre, se dio cuenta del proyecto en la sala del Senado, pasando a la Comisión de Relaciones Exteriores y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Posteriormente el 6 de enero del presente año, se evacuó el primer informe de la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado, la cual abordó el proyecto en la sesión de 3 de enero del presente.

Cabe destacar que en dicha sesión la Ministra de Relaciones Exteriores, doña Antonia Urrejola, señaló que el Convenio ya ha sido ratificado por 23 países en el mundo, entre los que se encuentran los siguientes países pertenecientes a la región: Argentina, Ecuador, Uruguay y prontamente Perú.

Además señaló tal como da cuenta el informe de la Comisión que “su ratificación va en línea con el enfoque transversal feminista que influye en las políticas del Gobierno y, en particular, con el eje transversal de la política exterior feminista que orienta las acciones de la Cancillería en el ámbito internacional”.

Luego a propósito de la obligatoriedad y vigencia del Convenio agregó que obliga a los países que hayan ratificado el Convenio y dicha ratificación haya sido registrada por el Director General de la OIT, entrando en vigencia recién a los 12 meses del registro y pudiendo ser denunciado a los 10 años de su registro y así sucesivamente cada 10 años de renovado durante el primer año de cada renovación.

Además señaló en relación al al método de aplicación interno del Convenio N° 190 que es semejante a muchos otros convenios de esta organización, en el sentido que este Convenio no es autoejecutable, ello en razón de lo establecido en el artículo 12 del instrumento, el cual como vimos anteriormente señala de manera textual que: “Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario”.

Terminó su intervención en la sesión haciendo presente un tema muy relevante que se refiere a que en este tipo de Convenios con la OIT no procede la reserva, ello en razón del

carácter tripartito de dichos convenios donde participan conjuntamente en su confección los gobiernos, trabajadores y empleadores.

Por último, a propósito de las exposiciones en la sesión de la Comisión, cabe destacar la intervención de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara, quien señaló de acuerdo al registro de la Secretaria de la Comisión que: “el Convenio tendrá una implementación paulatina en el tiempo, dialogada de manera tripartita y con un gran objetivo de política pública, para que todos puedan trabajar tranquilos y tranquilas”.

Posteriormente se llevo a cabo la votación del proyecto, el cual fue aprobado en general y en particular, con los votos favorables de la Senadora doña Ximena Rincón, Senadores don Francisco Chahuán, don José Miguel Insulza y del Presidente de la Comisión don Jaime Quintana. Se abstuvo el Senador don Iván Moreira.

Es importante destacar, que al igual que las dos Comisiones de la H. Cámara de Diputadas y Diputados donde se discutió este proyecto, la Comisión estableció que no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado.

Como se anunciará previamente, el pasado día 06 de enero se evacuó el informe de la Comisión, pasando a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, donde a la fecha no se ha puesto en tabla para ser discutido.

**Fuentes del capítulo:** Proyecto de ley (boletín Nº 15.307-10) que propone aprobar el Convenio Nº 190, sobre la violencia y el acoso; Convenio Nº 190 de la OIT; Recomendación Nº 206 de la OIT; Página web de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Informe de la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Informe de la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado; Código del Trabajo; Constitución Política de la República.

#### **IV.- Consideraciones finales.**

**1.-** Independientemente de las observaciones que se han hecho presente en el informe relativo a ciertos elementos controvertidos que contiene el Convenio Nº 190, este instrumento internacional, sin duda, constituye un avance muy importante relativo a las normas internacionales de protección para los trabajadores de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

**2.-** En relación al tema de la violencia doméstica que aborda el Convenio, tanto en su Preámbulo como en la letra f) del artículo 10 (artículo que mandata adoptar medidas), tal cual se ha señalado en el informe este un tema que cuando afecta a los trabajadores efectivamente puede traer como consecuencia efectos negativos en el empleo y la productividad.

No obstante lo anterior, esa clase de violencia como su mismo nombre lo indica, se da en un lugar y un ambiente que no corresponde al mundo del trabajo, sino que al ámbito de la vida personal y familiar de los trabajadores, en consecuencia no parece sensato bajo ningún aspecto hacer responsable a los empleadores de ese tipo de violencia que sucede fuera de la relación o vínculo laboral que mantiene el empleador con el trabajador, ya que está absolutamente fuera del ámbito de dicha relación.

**3.-** El Convenio en su artículo 2º al abordar el ámbito de aplicación del mismo, se extiende a proteger situaciones que tradicionalmente no están comprendidas dentro de la relación o vínculo laboral entre el empleador y el trabajador

En efecto, dicho artículo incluye a los pasantes o aprendices, al personal de voluntariado, a los trabajadores despedidos, a las personas que buscan empleo e incluso a aquellos trabajadores que en el ámbito privado prestan servicios a honorarios al señalar dicho artículo que la protección del Convenio cubre a las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual.

A contrario sensu de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y los funcionarios públicos cualquiera sea su relación contractual, no existe en la legislación interna de nuestro país una protección jurídica en el ámbito de la violencia y el acoso para las situaciones descritas en el párrafo anterior, en consecuencia, en el evento que se ratifique el Convenio, habría que legislar una normativa que entregue protección jurídica en el ámbito de la violencia y el acoso a dichos trabajadores que hoy no la tienen.

Sin embargo y tal como lo señalé anteriormente al comentar esta norma, nuevamente no parece sensato legislar estableciendo responsabilidades de carácter laboral a los empleadores con respecto a personas con las que no tiene una relación o vínculo laboral, como lo son los trabajadores despedidos, las personas en busca de empleo o postulantes a uno o los trabajadores a honorarios.

**4.-** El Convenio en la letra f) del artículo 3º, señala que el Convenio será aplicable a la violencia y el acoso que ocurra en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Nuevamente no parece prudente hacer responsable al empleador por las conductas de violencia o acoso que puedan sufrir los trabajadores en el desplazamiento de su domicilio a su lugar de trabajo, ya que no se dan dentro del ámbito de control que puede tener el empleador para evitar ese tipo de situaciones.

Por otro lado, como se señaló en el informe, la protección de las personas respecto su seguridad para trasladarse por el país concierne al Estado de Chile, por lo tanto no corresponde endosarle dicha responsabilidad al empleador cuando se trata del desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

**5.-** Tal como se señala en el informe, el artículo 10 del Convenio N° 190 señala textualmente que “Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:”, es decir, los Estados que ratifiquen el Convenio se obligan a prever que los trabajadores cuenten con procedimientos de solución de conflictos en situaciones donde haya violencia o acoso.

En este sentido es que la letra e) del artículo 16 de la Recomendación N° 206, plantea una situación muy compleja para estos efectos, al señalar que en cualquier tipo de procedimiento para resolver los conflictos, que no sea en sede penal, si procede se podrá invertir la carga de la prueba.

Como se hace presente en el informe, una situación de esa naturaleza, fácilmente se podría prestar para abusos por parte de ciertos trabajadores que denuncien situaciones de

acoso o violencia y sea el empleador quien tenga la obligación de probar que los hechos denunciados no han ocurrido o han sucedido de una manera distinta a la planteada.

Es todo cuanto puedo informar, 20 de enero de 2023.



Carlos Lobos Mosqueira  
Abogado

## **“Análisis Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso”.**

### **I.- Introducción.**

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, el cual fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en junio del año 2019 y que está complementado por la Recomendación 206, que orienta a los Estados en la manera de implementar el Convenio a nivel nacional.

El antecedente de este Convenio surge que consecuencia de las acusaciones de acoso, abuso sexual y violaciones cometidas por el ex productor de cine estadounidense Harvey Weinstein, las cuales fueron denunciadas por la prensa de dicho país en octubre de 2017, siendo sentenciado en definitiva a 23 años de prisión por su responsabilidad en los hechos denunciados.

Este escándalo dio origen al movimiento a nivel mundial llamado “Me Too”, que tiene por objeto denunciar la agresión y el acoso sexual, surgiendo de esta manera el año 2018 en el marco de la 108° Conferencia Internacional del Trabajo, la discusión de una propuesta de Convenio y de Recomendación que aborde estas materias.

Luego en la siguiente Conferencia N° 109 del año 2019, se adoptó con fecha 21 de junio de dicho año el Convenio N° 190 y la Recomendación 206.

Este Convenio tiene por objeto la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y contiene la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

El 29 de agosto de 2022 el Presidente de la República Gabriel Boric anunció la intención de ratificar este convenio internacional y para tales efectos anunció que enviaría un proyecto de ley al Congreso para poder ratificar el convenio, el cual fue ingresado al día siguiente a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, votándose en la sala el proyecto en particular y en general el pasado día 9 de noviembre, siendo aprobado con 119 votos; 7 votos en contra y 15 abstenciones.

Actualmente el proyecto de ley se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado de la República y ya fue conocido y aprobado por la Comisión de Relaciones Exteriores, faltando que sea discutido y votado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social para luego pasar a la sala del Senado.

En el siguiente capítulo del presente informe junto con reproducir tanto el Convenio N° 190 como la Recomendación N° 206, analizaré en especial las normas más controvertidas que contienen los instrumentos referidos, no obstante existir un acuerdo transversal que se trata de una materia que debe ser regulada por normas internacionales y adoptado por la legislación interna de los países.

Luego en el tercer capítulo abordaré la tramitación legislativa del proyecto de ley que contiene el Convenio N° 190, tanto en la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados como en el Senado y reproduciré los antecedentes del mensaje presidencial.

Por último expondré una serie de consideraciones finales a la luz del contenido del presente informe.

Fuentes del capítulo: Página web de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Prensa nacional escrita; Wikipedia.

## **II.- Contenido y análisis del Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y de la Recomendación N° 206.**

En el presente capítulo, tal como lo anuncié en la introducción, abordaré el contenido y haré un análisis en especial de las disposiciones más controvertidas tanto del Convenio N° 190 como de la Recomendación N° 206.

En primer lugar y antes de reproducir texto y hacer un análisis del Convenio, es importante hacer presente que los Convenios que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo tienen el carácter de tratados internacionales, vinculantes para los Estados que los ratifican.

Por último es relevante tener presente también que los países miembros de la OIT, al cual Chile pertenece, tienen un carácter tripartito, ya que están representados por el Estado, los trabajadores y los empleadores.

Para los efectos de poder distinguir de mejor manera el texto del Convenio con el análisis de sus disposiciones, en letra cursiva y más pequeña reproduciré el texto del Instrumento, diferenciándose así del análisis que haré de las normas que a juicio del suscrito deben ser examinadas.

### ***“Preámbulo***

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:*

*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);*

*Recordando que 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;*

*Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;*

*Recordando 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;*

*Reconociendo 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;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;*

*Reconociendo 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;*

*Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;*

*Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*

*Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;*

En relación a lo señalado en el párrafo anterior, es importante hacer presente, que efectivamente la violencia doméstica es un tema que sin duda puede incidir en el empleo y la productividad en el seno de las empresas, pero esa situación es de carácter personal de la vida privada de los trabajadores y en consecuencia no se puede hacer responsable a los empleadores de ese tipo de situaciones que ocurren fuera de la relación o vínculo laboral.

*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;*

*Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.*

## I. DEFINICIONES

### Artículo 1

#### 1. A efectos del presente Convenio:

a) 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, y

b) 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Al tenor de las definiciones anteriores que entrega el Convenio, es importante ver el tratamiento de esos conceptos en nuestra legislación laboral.

En efecto, en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo se define el acoso sexual en el ámbito laboral y el acoso laboral, luego de señalar que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, siendo contrario a ellos, señala que **“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 luego con relación al **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.”**

También es relevante señalar, que al interior de la administración central del Estado, se dictó el instructivo presidencial Nº 6, de fecha 23 de mayo de 2018, del ex Presidente Sebastián Piñera, el cual define el concepto de **maltrato laboral** al siguiente tenor: **“Cualquier manifestación de conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo”**.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, 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.*

Si bien los trabajadores del sector privado con contrato del trabajo regidos por el Código del Trabajo y los funcionarios públicos en general, independientemente cual sea su calidad jurídica de contratación (Planta, Contrata u Honorarios), están protegidos por normas internas frente a conductas de acoso sexual, acoso laboral y maltrato laboral como ya las definimos anteriormente, no existe una protección jurídica a los pasantes o aprendices, al personal de voluntariado, a los trabajadores despedidos, a las personas que buscan empleo o aquellos que en el ámbito privado prestan servicios profesionales a honorarios, en consecuencia si se ratifica el Convenio, sería necesario legislar para darles la protección legal que exige este artículo 2º del instrumento internacional.

No obstante lo anterior y considerando que tanto la violencia como el acoso laboral son siempre conductas intolerables; no parece sensato que haya que legislar estableciendo responsabilidades de carácter laboral de los empleadores con respecto a personas con las que no tiene una relación o vínculo laboral, como lo son los trabajadores despedidos, las personas en busca de empleo o postulantes a uno o los trabajadores a honorarios en el ámbito privado.

*2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

### *Artículo 3*

*El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:*

- 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.*

Sin duda que parece razonable la extensión de los lugares que se señalan en este artículo para la protección de los trabajadores, ya que la tendencia mundial, a propósito del aumento del teletrabajo por parte de los trabajadores a propósito de la pandemia ha llegado para quedarse y es por ello que el 26 de marzo del año 2020 se publicó en el diario oficial la ley que añadió un nuevo capítulo al título de los contratos especiales del Código del Trabajo, denominado “Del trabajo a distancia y teletrabajo”

En general nuestra legislación protege a los trabajadores en el lugar o establecimiento donde se desempeña, pero la tendencia mundial es considerar los espacios

laborales como todos aquellos lugares donde puedan las personas desarrollar actividades laborales, o donde deban estar por actividades relacionadas con el trabajo o como resultado de este, tal como lo señala el encabezado del artículo 3º del Convenio.

No obstante lo anterior, en relación a lo preceptuado en la letra f) del artículo 3º del Convenio, que se refiere a los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, es necesario detenerse en dicha disposición.

En efecto, no parece prudente hacer responsable al empleador por las conductas de violencia o acoso que puedan sufrir los trabajadores en el marco del desplazamiento de su domicilio a su lugar de trabajo.

La protección de las personas respecto su seguridad para trasladarse por el país corresponde al Estado de Chile, por lo tanto no se puede endosar dicha responsabilidad al empleador cuando se trata del desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

### **III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

#### *Artículo 4*

*1. 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.*

*2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:*

*a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;*

*b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;*

*c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;*

*d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;*

*e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;*

*f) prever sanciones;*

*g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y*

*h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.*

*3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.*

#### Artículo 5

*Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, 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.*

#### Artículo 6

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

### **IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

#### Artículo 7

*Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.*

#### Artículo 8

*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:*

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y*
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.*

#### Artículo 9

*Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:*

El enunciado de este artículo al incorporar la frase “grado de control” está acotando la responsabilidad de los empleadores, lo que sin duda parece sensato a la luz de la esencia del vínculo o relación laboral entre empleador y trabajador.

No obstante lo anterior, el problema se suscita si relacionamos esta norma con lo señalado en el artículo 2º del Convenio, la cual se refiere a su ámbito de aplicación e incluye en el mundo del trabajo a nuevas situaciones que van más allá del vínculo o relación laboral, tales como los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo; los postulantes a un empleo o los trabajadores a honorarios en el mundo privado, situaciones que claramente están fuera del “grado de control” que le corresponden a los empleadores tal como se señaló anteriormente al analizar el artículo 2º del Convenio.

*a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*

*b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;*

*c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*

*d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.*

## **V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN**

### *Artículo 10*

*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:*

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

Actualmente en Chile, solamente respecto los trabajadores del sector público podríamos señalar que existe un seguimiento y control de la legislación nacional en lo relativo a la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En efecto, dicha entidad ha velado por hacer un seguimiento de carácter estadístico y también ha generado normas de control en esta materia que son aplicables a los funcionarios públicos.

No obstante lo anterior, respecto los trabajadores que no son funcionarios públicos, es decir, la mayoría de los trabajadores del país no existe un cumplimiento de este seguimiento y control.

En este sentido, es importante citar a la abogada Claudia Donaire, que en su artículo titulado “Convenio 190 de la OIT: Contraste con la legislación y práctica en Chile”, en su parte pertinente señala textualmente a este respecto que “En general las mayores debilidades se aprecian en el sector de las fuerzas armadas, de orden y seguridad, así como de grupos vulnerables más expuestos a la violencia y el acoso, como los trabajadores/as del sector informal, las trabajadoras/es del sector doméstico y las personas migrantes. La implementación de instrumentos de medición o indicadores deberán confirmar estas percepciones y orientar la definición de qué sectores requieren atención especial”.

*b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:*

*i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;*

*ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;*

*iii) juzgados o tribunales;*

*iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y*

*v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;*

*c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;*

*d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;*

*e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;*

*f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;*

Como señalé en el preámbulo del Convenio a propósito de la violencia doméstica, si bien es un tema que sin duda puede incidir en el empleo y la productividad en el seno de las empresas, es una situación de carácter personal de la vida privada de los trabajadores y en consecuencia no se puede hacer responsable a los empleadores de ese tipo de situaciones que ocurren fuera del vínculo o la relación laboral.

*g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y*

*h) velar por que 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, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.*

## **VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

### *Artículo 11*

*Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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.*

## **VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN**

#### Artículo 12

*Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.*

### **VIII. DISPOSICIONES FINALES**

#### Artículo 13

*Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*

#### Artículo 14

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.*
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*
- 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.*

#### Artículo 15

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.*
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

#### Artículo 16

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.*
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

#### Artículo 17

*El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.*

#### Artículo 18

*Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.*

#### Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 20

*Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.”*

De conformidad a lo señalado en la introducción del presente informe, ahora corresponde dar cuenta de la Recomendación N° 206 sobre la violencia y el acoso, la cual fue adoptada el 21 de junio de 2019 en la reunión N° 108 de la Conferencia Internacional del Trabajo en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el marco de la adopción del Convenio N° 190.

En primer término es necesario señalar que las Recomendaciones son instrumentos internacionales que también adopta la Conferencia Internacional del Trabajo con el voto mayoritario de sus miembros tripartitos, que suelen acompañar a los Convenios Internacionales como en este caso al Convenio N° 190, pero que a diferencia de los Convenios no deben ser ratificados por parte de los Estados y su objetivo fundamental es ayudar a orientar la interpretación de los Convenios y facilitar la implementación de éstos en la legislación interna de los países que ratifican los Convenios, siendo en definitiva un complemento de ellos.

Al igual que con el Convenio N° 190, para los efectos de poder distinguir de mejor manera el texto de la Recomendación con el análisis de sus disposiciones más controvertidas, en letra cursiva y más pequeña reproduciré el texto del instrumento, diferenciándose de esta manera del análisis que haré de las normas que a juicio del suscrito deben ser examinadas.

#### **“Preámbulo**

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:*

*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);*

*Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;*

*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y*

*Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.*

*1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.*

## **I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

*2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.*

*3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).*

*4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:*

*a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y*

*b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.*

*5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.*

## **II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

*6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).*

*7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:*

*a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;*

- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;*
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;*
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;*
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;*
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y*
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.*

*8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:*

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;*
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y*
- c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.*

*9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.*

*10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.*

*11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.*

*12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.*

*13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.*

### **III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA**

*14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:*

- a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;*
- b) la readmisión del trabajador;*

*c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;*

*d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y*

*e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.*

*15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.*

*16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:*

*a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;*

*b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;*

*c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;*

*d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y*

*e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.*

En primer lugar es importante recordar que el encabezado del artículo 10 del Convenio N° 190 señala textualmente que “Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:”, es decir, los Estados que ratifiquen el Convenio se obligan a prever que los trabajadores cuenten con procedimientos de solución de conflictos en situaciones donde haya violencia o acoso.

El problema se suscita con la letra e) del artículo 16 de la Recomendación, que plantea una situación muy compleja para estos efectos, al señalar que en cualquier tipo de procedimiento para resolver los conflictos, que no sea en sede penal, si procede se podrá invertir carga de la prueba.

Una situación de esa naturaleza, fácilmente se podría prestar para abusos por parte de ciertos trabajadores que denuncien situaciones de acoso o violencia y sea el empleador quien tenga la obligación de probar que los hechos denunciados no han ocurrido o han sucedido de una manera distinta a la planteada.

*17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:*

*a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;*

*b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;*

*c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;*

*d) servicios de emergencia;*

*e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;;*

*f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y*

*g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.*

*18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:*

*a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;*

*b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;*

*c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;*

*d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;*

*e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y*

*f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.*

Tal como se dio cuenta anteriormente al momento de analizar el tema de la violencia doméstica que aparece en el Preámbulo del Convenio y en la letra f) del artículo 10 de dicho instrumento, norma que por lo demás se corresponde con lo señalado en la letra a) del artículo 4º de la Recomendación Nº 206, al señalar que los Estados miembros **“deberán adoptar medidas apropiadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo”**; no parece sensato establecer responsabilidades de carácter laboral al empleador por situaciones de violencia y acoso que se produzcan fuera del ámbito de la relación o vínculo laboral que mantiene con el trabajador, esto es, en su vida doméstica.

*19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.*

*20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.*

*21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

*22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.*

#### **IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

*23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:*

*a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;*

*b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*

*c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;*

*d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;*

*e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;*

*f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y*

*g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.”*

**Fuentes del capítulo: Convenio N° 190 de la OIT; Recomendación N° 206 de la OIT; Prensa nacional escrita; Artículo de octubre de 2020 titulado “Convenio 190 de la OIT: Contraste con la legislación y práctica en Chile” de la abogada doña Claudia Donaire, publicado en la página [www.fes-chile.org](http://www.fes-chile.org) en cooperación con la CUT; Comentarios del 18 de octubre de 2022 de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) al Consejo Superior Laboral, sobre el convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso; Código del Trabajo.**

### **III.- Tramitación legislativa del proyecto de ley y sus antecedentes.**

Con fecha 30 de agosto de 2022, se ingresó mediante un mensaje presidencial a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, el proyecto de ley (boletín N° 15.307-10) que propone aprobar el Convenio N° 190, sobre la violencia y el acoso, el cual fue adoptado por la OIT el 21 de junio de 2019.

Dicho proyecto de ley está suscrito por el Presidente de la República Gabriel Boric y las Ministras de Relaciones Exteriores Antonia Urrejola y del Trabajo y Previsión Social Jeannette Jara.

En la introducción del presente informe, se da cuenta que el día anterior al ingreso del proyecto a la H. Cámara de Diputadas y Diputados, el Presidente Boric anunció públicamente la intención del actual gobierno de ratificar este Convenio, razón por la cual de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico, previamente es necesario su aprobación por parte del Congreso Nacional, sometién dose a la tramitación de una ley, de conformidad a lo establecido en el artículo 54 de la Constitución Política de la República.

En efecto, dicho artículo en su numeral 1º, inciso primero, establece textualmente lo siguiente: “Son atribuciones del Congreso: 1) Aprobar o desechar los tratados internacionales

que le presentare el Presidente de la República antes de su ratificación. La aprobación de un tratado requerirá, en cada Cámara, de los quórum que corresponda, en conformidad al artículo 66, y se someterá, en lo pertinente, a los trámites de una ley.”

En el capítulo anterior se reproduce y analiza en lo pertinente el texto del Convenio Nº 190, en consecuencia con el fin de no ser redundante, no me referiré al texto del Convenio que está contenido en el proyecto de ley, pero si es importante reproducir los antecedentes del proyecto, que en definitiva son los fundamentos que esgrime el ejecutivo para solicitar al Congreso la aprobación del Convenio.

En efecto, en la primera parte de los antecedentes del proyecto se dan a conocer una serie de cifras en nuestro país relativas a la violencia acoso laboral y sexual, luego se aborda la normativa actual de esta materia en Chile y por último la normativa internacional relacionada al Convenio Nº 190.

Sin duda que es relevante conocer esos antecedentes que son expuestos en el proyecto de ley, por lo que enseguida paso a reproducirlos textualmente, en una letra más pequeña y en cursiva.

#### **“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 1º 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 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, 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.”*

El mismo día 30 de agosto de 2022 que ingresó el mensaje presidencial a la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados, luego de su cuenta en la sala pasó a la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

En la sesión de la la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana del 4 de octubre de 2022 fue discutido y despachado el proyecto, pasando luego a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

En efecto, en dicha sesión se votó en particular y en general, siendo aprobado por 8 votos a favor, 0 en contra y 1 abstención.

Votaron a favor las diputadas doña Carmen Hertz (Presidenta de la Comisión), doña Sofía Cid, doña Ericka Ñanco y los diputados don Alejandro Bernales, don Tomás de Rementería, don Félix González, don Cristhian Moreira y don Alberto Undurraga y solamente se abstuvo la diputada Francesca Muñoz.

Es importante hacer presente que la Comisión determinó que el proyecto no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado. Además, determinó que sus preceptos no deben ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

Se designó diputada informante a la Presidenta de la Comisión doña Carmen Hertz.

En el marco de la tramitación del proyecto en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados, es importante hacer presente los siguientes antecedentes.

La primera oportunidad que se discutió el proyecto fue en la sesión del 11 de octubre de 2022, recibiendo presencialmente a doña Jeannette Jara Román, Ministra del Trabajo y Previsión Social junto a don 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.

En dicha oportunidad expuso a favor del proyecto la Ministra Jara, entregando los fundamentos del ejecutivo para solicitar al Congreso Nacional la aprobación del Convenio y explicando el contenido del instrumento internacional.

Luego en la sesión de la Comisión de 18 de octubre de 2022, se continuó con la discusión del proyecto, recibiendo además de la Ministra Jara, a don Sergio Paixão, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral de la OIT; telemáticamente a doña Manuela Tomei, Directora del Departamento Workquality de la OIT Ginebra; a don Pablo Bobic, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC); a don David Acuña Millahuieque, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) junto a doña Karen Palma Tapia, Vicepresidenta de la Mujer CUT; y, a doña 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 doña Gabriela Farías Tamayo, Primera Vicepresidenta de Confederación Fenpruss.

Expusieron en la Comisión a favor del proyecto las Señoras Tomei, Palma Freire y el señor Acuña.

Es importante relevar de las exposiciones en dicha sesión de la Comisión, la de don Pablo Bobic, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), que si bien hace una exposición a favor del proyecto, alerta sobre ciertos elementos del Convenio Nº 190 que deben tenerse en consideración y que por lo demás en el capítulo anterior se han hecho presentes al momento de analizar ciertas normas tanto del Convenio Nº 190 como de la Recomendación Nº 206, a propósito del documento citado denominado "Comentarios del

18 de octubre de 2022 de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) al Consejo Superior Laboral”

Enseguida cito textual el registro de la Secretaria de la Comisión a propósito de la exposición del señor Bobic en representación de la CPC: “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”.

Luego en la sesión de la Comisión del día 25 de octubre de 2022, se procedió a votar el proyecto el cual fue aprobado por la unanimidad de la Comisión, por 9 votos a favor, 0 abstención y 0 en contra.

En efecto, votaron a favor las diputadas doña Daniella Cicardini, Claudia Mix, (en reemplazo del diputado don Diego Ibañez) y doña Ximena Ossandón y los diputados don Luis Cuello, don Andrés Giordano, don Henry Leal, don Juan Santana, don Frank Sauerbaum y don Alberto Undurraga.

En relación a la tramitación del proyecto en esta Comisión, al igual que en la Comisión de de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana, se determinó por la Comisión que el proyecto no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado. Y además se determinó que el proyecto no debe ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

Por último, se designó diputada informante a doña Daniella Cicardini.

Luego el día 7 de noviembre de 2022 se dio cuenta de este informe en la sala de la H. Cámara de Diputadas y Diputados quedando en estado de ser colocado en tabla el proyecto de ley para ser votado en sala.

Al día subsiguiente, el 9 de noviembre pasado, se discutió en la sala de la H. Cámara el proyecto, siendo aprobado en general y en particular, tal como se señaló en la introducción del presente informe por 119 votos a favor; 7 votos en contra y 15 abstenciones.

El mismo día se ofició por el Presidente de la H. Cámara de Diputadas y Diputados don Vlado Mirosevic al Senado de la República, para que, en su calidad de Cámara Revisora, conociera, discutiera y votara en segundo trámite constitucional el texto del proyecto aprobado.

El tenor del texto aprobado en primer trámite constitucional es el siguiente:

“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.”.

Luego el pasado 15 de noviembre, se dio cuenta del proyecto en la sala del Senado, pasando a la Comisión de Relaciones Exteriores y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Posteriormente el 6 de enero del presente año, se evacuó el primer informe de la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado, la cual abordó el proyecto en la sesión de 3 de enero del presente.

Cabe destacar que en dicha sesión la Ministra de Relaciones Exteriores, doña Antonia Urrejola, señaló que el Convenio ya ha sido ratificado por 23 países en el mundo, entre los que se encuentran los siguientes países pertenecientes a la región: Argentina, Ecuador, Uruguay y prontamente Perú.

Además señaló tal como da cuenta el informe de la Comisión que “su ratificación va en línea con el enfoque transversal feminista que influye en las políticas del Gobierno y, en particular, con el eje transversal de la política exterior feminista que orienta las acciones de la Cancillería en el ámbito internacional”.

Luego a propósito de la obligatoriedad y vigencia del Convenio agregó que obliga a los países que hayan ratificado el Convenio y dicha ratificación haya sido registrada por el Director General de la OIT, entrando en vigencia recién a los 12 meses del registro y pudiendo ser denunciado a los 10 años de su registro y así sucesivamente cada 10 años de renovado durante el primer año de cada renovación.

Además señaló en relación al al método de aplicación interno del Convenio N° 190 que es semejante a muchos otros convenios de esta organización, en el sentido que este Convenio no es autoejecutable, ello en razón de lo establecido en el artículo 12 del instrumento, el cual como vimos anteriormente señala de manera textual que: “Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario”.

Terminó su intervención en la sesión haciendo presente un tema muy relevante que se refiere a que en este tipo de Convenios con la OIT no procede la reserva, ello en razón del

carácter tripartito de dichos convenios donde participan conjuntamente en su confección los gobiernos, trabajadores y empleadores.

Por último, a propósito de las exposiciones en la sesión de la Comisión, cabe destacar la intervención de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara, quien señaló de acuerdo al registro de la Secretaria de la Comisión que: “el Convenio tendrá una implementación paulatina en el tiempo, dialogada de manera tripartita y con un gran objetivo de política pública, para que todos puedan trabajar tranquilos y tranquilas”.

Posteriormente se llevo a cabo la votación del proyecto, el cual fue aprobado en general y en particular, con los votos favorables de la Senadora doña Ximena Rincón, Senadores don Francisco Chahuán, don José Miguel Insulza y del Presidente de la Comisión don Jaime Quintana. Se abstuvo el Senador don Iván Moreira.

Es importante destacar, que al igual que las dos Comisiones de la H. Cámara de Diputadas y Diputados donde se discutió este proyecto, la Comisión estableció que no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado.

Como se anunciará previamente, el pasado día 06 de enero se evacuó el informe de la Comisión, pasando a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, donde a la fecha no se ha puesto en tabla para ser discutido.

**Fuentes del capítulo:** Proyecto de ley (boletín Nº 15.307-10) que propone aprobar el Convenio Nº 190, sobre la violencia y el acoso; Convenio Nº 190 de la OIT; Recomendación Nº 206 de la OIT; Página web de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Informe de la Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputadas y Diputados; Informe de la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado; Código del Trabajo; Constitución Política de la República.

#### **IV.- Consideraciones finales.**

**1.-** Independientemente de las observaciones que se han hecho presente en el informe relativo a ciertos elementos controvertidos que contiene el Convenio Nº 190, este instrumento internacional, sin duda, constituye un avance muy importante relativo a las normas internacionales de protección para los trabajadores de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

**2.-** En relación al tema de la violencia doméstica que aborda el Convenio, tanto en su Preámbulo como en la letra f) del artículo 10 (artículo que mandata adoptar medidas), tal cual se ha señalado en el informe este un tema que cuando afecta a los trabajadores efectivamente puede traer como consecuencia efectos negativos en el empleo y la productividad.

No obstante lo anterior, esa clase de violencia como su mismo nombre lo indica, se da en un lugar y un ambiente que no corresponde al mundo del trabajo, sino que al ámbito de la vida personal y familiar de los trabajadores, en consecuencia no parece sensato bajo ningún aspecto hacer responsable a los empleadores de ese tipo de violencia que sucede fuera de la relación o vínculo laboral que mantiene el empleador con el trabajador, ya que está absolutamente fuera del ámbito de dicha relación.

**3.-** El Convenio en su artículo 2º al abordar el ámbito de aplicación del mismo, se extiende a proteger situaciones que tradicionalmente no están comprendidas dentro de la relación o vínculo laboral entre el empleador y el trabajador

En efecto, dicho artículo incluye a los pasantes o aprendices, al personal de voluntariado, a los trabajadores despedidos, a las personas que buscan empleo e incluso a aquellos trabajadores que en el ámbito privado prestan servicios a honorarios al señalar dicho artículo que la protección del Convenio cubre a las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual.

A contrario sensu de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y los funcionarios públicos cualquiera sea su relación contractual, no existe en la legislación interna de nuestro país una protección jurídica en el ámbito de la violencia y el acoso para las situaciones descritas en el párrafo anterior, en consecuencia, en el evento que se ratifique el Convenio, habría que legislar una normativa que entregue protección jurídica en el ámbito de la violencia y el acoso a dichos trabajadores que hoy no la tienen.

Sin embargo y tal como lo señalé anteriormente al comentar esta norma, nuevamente no parece sensato legislar estableciendo responsabilidades de carácter laboral a los empleadores con respecto a personas con las que no tiene una relación o vínculo laboral, como lo son los trabajadores despedidos, las personas en busca de empleo o postulantes a uno o los trabajadores a honorarios.

**4.-** El Convenio en la letra f) del artículo 3º, señala que el Convenio será aplicable a la violencia y el acoso que ocurra en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Nuevamente no parece prudente hacer responsable al empleador por las conductas de violencia o acoso que puedan sufrir los trabajadores en el desplazamiento de su domicilio a su lugar de trabajo, ya que no se dan dentro del ámbito de control que puede tener el empleador para evitar ese tipo de situaciones.

Por otro lado, como se señaló en el informe, la protección de las personas respecto su seguridad para trasladarse por el país concierne al Estado de Chile, por lo tanto no corresponde endosarle dicha responsabilidad al empleador cuando se trata del desplazamiento del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

**5.-** Tal como se señala en el informe, el artículo 10 del Convenio N° 190 señala textualmente que “Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:”, es decir, los Estados que ratifiquen el Convenio se obligan a prever que los trabajadores cuenten con procedimientos de solución de conflictos en situaciones donde haya violencia o acoso.

En este sentido es que la letra e) del artículo 16 de la Recomendación N° 206, plantea una situación muy compleja para estos efectos, al señalar que en cualquier tipo de procedimiento para resolver los conflictos, que no sea en sede penal, si procede se podrá invertir la carga de la prueba.

Como se hace presente en el informe, una situación de esa naturaleza, fácilmente se podría prestar para abusos por parte de ciertos trabajadores que denuncien situaciones de

acoso o violencia y sea el empleador quien tenga la obligación de probar que los hechos denunciados no han ocurrido o han sucedido de una manera distinta a la planteada.

Es todo cuanto puedo informar, 20 de enero de 2023.

**Carlos Lobos Mosqueira**  
**Abogado**