

INFORME DE LA COMISION DE RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACION LATINOAMERICANA, RECAIDO EN EL PROYECTO DE ACUERDO QUE APRUEBA EL " CONVENIO 190, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, ADOPTADO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 21 DE JUNIO DE 2019".

HONORABLE CAMARA:

Vuestra Comisión de Relaciones Exteriores, Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana pasa a informar sobre el proyecto de acuerdo del epígrafe, que se encuentra sometido a consideración de la H. Cámara, en primer trámite constitucional, con urgencia calificada de "SUMA", y de conformidad con lo establecido en los artículos 32, N° 15 y 54, N° 1 de la Constitución Política de la República.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

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

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

2°) Que este proyecto de Acuerdo no contiene normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado. Por otra parte, se determinó que sus preceptos no deben ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

3°) Que la Comisión aprobó el Proyecto de Acuerdo por 8 votos a favor, 0 en contra y una abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cid**, doña Sofia; **Hertz**, doña Carmen (Presidenta) y **Ñanco**, doña Ericka, y los diputados señores **Bernales**, don Alejandro; **De Rementería**, don Tomás; **González**, don Félix; **Moreira**, don Cristhian y **Undurraga**, don Alberto. Se abstuvo la diputada señora **Muñoz**, doña Francesca)

4°) Que Diputada Informante fue designada la señora **HERTZ**, doña Carmen.

II. ANTECEDENTES

1. Consideraciones preliminares.

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

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

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

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

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

en un bajo porcentaje se inicia el proceso de investigación o sumario administrativo correspondiente.

Por su parte, continúa señalando, en el último informe de resultados de la Encuesta Laboral 2019, aplicada a 7.990 empresas, en su capítulo “Derechos fundamentales en la relación de trabajo”, se constata una presencia relevante de conductas que constituyen actos de acoso o violencia en el trabajo. En ella, un 10,1% de las personas encuestadas señala que 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.

3. Normativa actual sobre la materia en Chile

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

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

A su turno, el artículo 5° inciso 1° del mismo Código, dispone que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*.

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

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

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

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

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

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

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

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

vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan”.

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

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

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

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

A su vez, *cabe* hacer presente que, dado que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a Derechos Fundamentales, el procedimiento de tutela resulta hoy plenamente aplicable a los funcionarios públicos, conforme a la ley N° 21.280 que señala: *“Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos”.*

4. Normativa internacional vinculada al Convenio 190.

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

a) La Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su

bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. En este sentido, no debe olvidarse que tanto la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como la garantía de contar con un entorno de trabajo seguro y saludable, se enmarcan actualmente dentro los principios y derechos fundamentales para la OIT;

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

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

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

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

En dicho contexto, se estima indispensable la ratificación por Chile del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, adoptado con fecha 21 de junio de 2019, por la centésima octava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (reunión del centenario de la OIT), teniendo en consideración los acuerdos aprobados en la Cámara de Diputadas y Diputados de 11 de noviembre de 2020(proyecto de resolución N° 1.630)y en el Senado con fecha 26 de enero de 2021(boletín N° 2.154-12), con votos de todas las bancadas.

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

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

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

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

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

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

1. Definiciones

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

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

La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

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

2. Ámbito de aplicación

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

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

- b)** Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual;
- c)** Personas en formación, lo que incluye pasantes y aprendices.
- d)** Trabajadores y trabajadoras que hayan sido despedidos o despedidas;
- e)** Personas voluntarias;
- f)** Las personas en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo;
- g)** Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora;
- h)** Trabajadores y trabajadoras de los sectores privado y público;
- i)** Trabajadores y trabajadoras de la economía formal e informal, y
- j)** Trabajadores y trabajadoras de zonas rurales y urbanas.

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

- a)** En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c)** En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d)** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e)** En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f)** En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3. Principios y principales obligaciones para los Estados Miembros

El Convenio, establece como principios fundamentales el deber de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso; promover y llevar a efecto la

libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. Especial consideración se debe tener con las trabajadoras y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de especial vulnerabilidad que se encuentran afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo laboral.

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

- a)** Prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b)** Realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- c)** Garantizar un fácil acceso a mecanismos de reclamación y reparación apropiadas y eficaces y a procedimientos de solución que sean seguros, equitativos y eficaces;
- d)** Proteger la privacidad de las personas implicadas;
- e)** Prever sanciones;
- f)** Establecer que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación, asistencia, reparación y de solución de conflictos, con enfoque de género y que sean seguros y eficaces;
- g)** Garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si está expuesta a un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso; y,
- h)** Velar porque la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

4. Orientación, Formación y Sensibilización

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

- a)** La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b)** Se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda; y,

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

5. Disposiciones finales

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

IV.- DISCUSION EN LA COMISION Y DECISION ADOPTADA.

Para el estudio de este proyecto, la Comisión recibió, de manera presencial, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social y a doña **Ximena Fuentes Torrijo**, Subsecretaria de Relaciones Exteriores.

En primer lugar, la señora **Fuentes**, doña Ximena, Subsecretaria de Relaciones Exteriores, en cuanto a los antecedentes y contenidos principales del Acuerdo, informó que el 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante "CIT") adoptó el primer tratado internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Convenio núm. 190, así como la Recomendación núm. 206 sobre el mismo tema. Este convenio, continuó, se constituye en la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral mediante un instrumento específico referido a las normas que regulan las relaciones laborales.

Asimismo, agregó la señora **Fuentes**, el Convenio núm. 190 es un tratado internacional con fuerza vinculante en los países que decidan ratificarlo, mientras que la Recomendación núm. 206 no genera obligaciones, pero ofrece orientaciones más detalladas y prácticas sobre cómo dar aplicación a los preceptos del Convenio.

En razón de que Chile votó a favor de la adopción del Convenio núm. 190 en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, la señora Subsecretaria hizo presente que el mandato contenido en el Convenio es de total relevancia para este Gobierno, el que se refuerza con la constatación de una serie de indicadores que exponen la situación actual de la violencia y acoso en el trabajo en Chile, es del todo necesario concretar la ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT.

En el ámbito internacional, comunicó la señora **Fuentes**, este convenio ya ha sido ratificado por 20 países, destacando en la región: Argentina (ratificado el 23 de febrero de 2021), Ecuador (ratificado el 19 de mayo de 2021), Uruguay (ratificado el 12 de junio de 2020), estando pronto a entrar en vigor en Perú en 2023 (ratificado el 08 de junio de 2022).

Igualmente, la señora **Fuentes** manifestó que la ratificación de este Convenio va en línea, en términos generales, con la perspectiva transversal feminista que influye en cada una de las políticas del Gobierno y, en

particular, con el eje transversal de la política exterior feminista que orienta las acciones de nuestra Cancillería en el ámbito internacional.

A continuación, la señora Subsecretaria hizo presente que el Congreso Nacional ha abordado la necesidad de ratificar este acuerdo en 2 oportunidades. La Cámara de Diputadas y Diputados analizó el Proyecto de Resolución N°1.381, el 11/11/2020, presentado por Diputadas y Diputados de la bancada Socialista, el cual fue aprobado por 121 votos y 7 abstenciones, contando con apoyo transversal de bancadas de todos los colores políticos, en el cual se le solicitó al Presidente de la República ratificar el Convenio 190 y la recomendación N° 206 de la OIT. Por su parte, el Senado analizó el Proyecto de Acuerdo boletín 2.154-12, el 21/01/2021, presentado por las bancadas de oposición de la época (PS, PPD, DC, RD e Indp), el cual fue aprobado por 27 votos y 4 abstenciones, contando con el apoyo de 4 Senadores UDI y 4 Senadores RN, en el cual se le solicitó al Presidente de la República mandar a la Ministra del Trabajo y Previsión Social y al Ministro de RREE para que realizaran las gestiones que permitieran a Chile ratificar el Convenio 190 y adoptar la Recomendación N°206 de la OIT.

Respecto a los contenidos principales del Convenio, la señora **Fuentes** señaló que este instrumento consta de 20 artículos y 8 títulos: (i) Definiciones (art. 1); (ii) Ámbito de aplicación (art. 2 y 3); (iii) Principios fundamentales (art. 4, 5 y 6); (iv) Protección y prevención (art. 7, 8 y 9); (v) Control de la aplicación y vías de recursos y reparación (art. 10); (vi) Orientación, formación y sensibilización (art. 11); (vii) Método de aplicación (art. 12) y (viii) Disposiciones finales (art. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20).

En cuanto a los aspectos contenidos en el Convenio, la señora **Fuentes** comunicó que son los siguientes:

(i) Carácter tripartito de los Convenios de la OIT; (ii) Método de Aplicación; (iii) Sistema de Promoción y Control de los Convenios OIT; (iv) Entrada en vigor y denuncia, y (v) Prohibición de presentar reservas.

1. Carácter tripartito de los Convenios de la OIT: La lógica que rige el funcionamiento de la OIT, donde se les da cabida tanto a gobiernos como a organizaciones de empleadores y trabajadores, entiende que los instrumentos adoptados por la organización no pueden ser el resultado exclusivo de una labor intergubernamental. Representantes de los empleadores, trabajadores y gobiernos, toman parte en todas las etapas que conducen de la elaboración de la norma hasta el seguimiento que se le hace a su aplicación.

2. Método de aplicación del Convenio 190 OIT: El convenio contempla, en su 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 acordadas 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.”. El convenio asegura un margen para el desarrollo de políticas públicas encargando su implementación a la potestad legislativa en lo que corresponda al dominio legal; reconoce también su implementación en el marco del ejercicio de la autonomía colectiva de los sindicatos; y a otras medidas de acción reconocidas en la constitución y

la ley a la autoridad nacional como lo es la potestad reglamentaria y administrativa.

3. Sistema de control de aplicación y promoción de las normas y convenios OIT: Existen dos tipos de mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones, por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados: 1) Mecanismo de control periódico, y 2) Procedimientos especiales.

Sobre el mecanismo de control periódico, la señora **Fuentes** señaló que esta se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Son informes periódicos que versan sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

Respecto al carácter cuasi-jurisdiccional, manifestó que estos incluyen un procedimiento de: reclamaciones y quejas de aplicación general.

4. Entrada en vigor y denuncia: El Convenio 190 solo obliga a aquellos Miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha de registro de su ratificación (art. 14.3). El Convenio establece que todo Miembro que lo ratifique podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, contados a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, a través de un acta de comunicación para su registro. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado (art. 15.1). Adicionalmente, el Convenio establece que en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años antes mencionado, y en lo sucesivo, se podrá denunciar el Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de diez años (art. 15.2).

5. Prohibición de presentar Reservas: Los Convenios de la OIT no admiten reservas. Esta práctica se explica por el carácter tripartito de los convenios internacionales del trabajo. Al ser los convenios el resultado de un complejo proceso de elaboración conjunta entre empleadores, trabajadores y gobiernos, la naturaleza misma de estas normas impide que se le dé a una de las tres partes (al Estado) la posibilidad de limitar unilateralmente su contenido y quebrar así el equilibrio de un instrumento negociado y adoptado de manera tripartita.

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

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

Respecto a las definiciones, la señora **Jara** informó, en específico, que en el Convenio define “violencia y acoso”, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, a través del siguiente cuadro, la señora **Jara** representó las principales obligaciones que establece el Convenio 190 OIT para los Estados:

- Respeto del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (art. 4º).
- Adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones De género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (art. 4).
- Respetar y promover principios y derechos fundamentales en el trabajo como la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro (Art. 5).
- Hacer seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Art. 10).
- Garantizar acceso a vías de recurso y reparación, así como mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos, con resguardo de la privacidad y confidencialidad, previendo sanciones y acceso efectivo a mecanismos de reclamación, con enfoque de género (Art. 10).
- Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en medida de lo posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (Art. 10).
- Garantizar que toda persona que trabaja tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias (Art. 10).
- Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo (Art. 10).
- Garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborde en política nacionales, proporcionando orientaciones, recursos, campañas de sensibilización y accesibles (Art. 11).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos dentro del mundo del trabajo; 2) La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de las personas en el trabajo; 3) La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; 4) La violencia y el acoso, en particular para las mujeres, dificulta el acceso al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente. 5) El Convenio 190 OIT, brinda una oportunidad histórica para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y en el respeto.

Terminadas las presentaciones, el diputado señor **Moreira** manifestó que el Acuerdo que se encuentra en estudio, representa un avance, pues se protege la dignidad de las personas y sus derechos humanos. De igual modo, llamó a tomar conciencia y medidas con el fin de evitar el acoso laboral-político que sufren los trabajadores cuando se producen cambios de administraciones, tanto a nivel de gobiernos como de municipios.

El diputado señor **Undurraga** expresó que el Convenio es tremendamente importante, dado que este tiene como objeto erradicar todo acto de violencia y acoso en el trabajo a través de una serie de compromisos y principios.

Ante una pregunta del diputado señor Undurraga, respecto a quien obliga este Convenio para que cada uno de los aspectos que componen el instrumento se materialicen en la política pública del país, la señora **Fuentes** señaló que el obligado es el Estado como un todo, incluyendo a los 3 poderes, el Ejecutivo, Legislativo y Judicial. En este marco, sostuvo que el Convenio establece que este se tiene que cumplir a través de legislación y la potestad reglamentaria, como también mediante otros instrumentos como los convenios colectivos que celebren trabajadores con empleadores. De igual modo, se deben establecer mecanismos para que existan vías de recurso y reparación para las víctimas de acoso y abuso en el ámbito laboral, a través de los tribunales de justicia y la Dirección del Trabajo.

La diputada señora **Ñanco**, doña Ericka, destacó la iniciativa, dado que en ella se busca proteger a las y los trabajadores, cuestión fundamental en un país que aspira no solo al crecimiento económico, sino que también al crecimiento en materia de defensa a los Derechos Humanos. Asimismo, dio cuenta de que el instrumento va en defensa de las mujeres, quienes son las que más han sufrido de acoso y abuso laboral en este país, que es muy desigual en materia de defensa de los derechos de las mujeres.

Ante consulta de la diputada señora **Hertz** (Presidenta) respecto al comité de expertos que vela por el cumplimiento del Convenio, la señora **Fuentes** señaló que, a través del mecanismo de control periódico, participa una comisión de expertos formada por personas que se han dedicado a la materia en el ámbito laboral, como también, agregó, existe una comisión tripartita encargada de la aplicación y entregar recomendaciones en el marco del Convenio, que la componen miembros del Estado, empleadores y trabajadores.

-- Sometido a votación, en general y en particular, el proyecto en estudio se aprobó por 8 votos a favor, 0 en contra y 1 abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cid**, doña Sofía; **Hertz**, doña Carmen (Presidenta) y **Ñanco**, doña Ericka, y los diputados señores **Bernales**, don Alejandro; **De Rementería**, don Tomás; **González**, don Félix; **Moreira**, don Cristhian y **Undurraga**, don Alberto. Se abstuvo la diputada señora **Muñoz**, doña Francesca)

V.- MENCIONES REGLAMENTARIAS.

En conformidad con lo preceptuado por el artículo 302 del Reglamento de la Corporación, se hace presente que la Comisión no calificó como normas de carácter orgánico constitucional ni de quórum calificado ningún precepto contenido en el Proyecto de Acuerdo. Por otra parte, se determinó que sus preceptos no deben ser conocidos por la Comisión de Hacienda por no tener incidencia en materia presupuestaria o financiera del Estado.

Como consecuencia de los antecedentes expuestos y visto el contenido formativo del Acuerdo en trámite, la Comisión decidió recomendar a la H. Cámara aprobar dicho instrumento, para lo cual propone adoptar el artículo único del Proyecto de Acuerdo, cuyo texto es el siguiente:

PROYECTO DE ACUERDO

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

Discutido y despachado en sesión de fecha 4 de octubre de 2022, celebrada bajo la presidencia de la H. Diputada doña **Carmen Hertz Cádiz**, y con la asistencia de las diputadas señora **Cid**, doña Sofía; **Del Real**, doña Catalina; **Muñoz**, doña Francesca, y **Ñanco**, doña Ericka, y los diputados señores **Bernales**, don Alejandro; **De Rementería**, don Tomás; **González**, don Felix; **Jurgensen**, don Harry; **Moreira**, don Cristhian, y **Undurraga**, don Alberto.

Se designó como Diputada Informante a la señora **HERTZ**, doña Carmen.

SALA DE LA COMISION, a 4 de octubre de 2022.-

Pedro N. Muga Ramirez
Abogado, Secretario de la Comisión