

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de acuerdo, en segundo trámite constitucional, que aprueba el Convenio 190, sobre la Violencia y el Acoso, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.

BOLETÍN Nº 15.307-10.

Objetivos / Constancias / Normas de Quórum Especial (no tiene)/ Consulta Excma. Corte Suprema (no hubo) / Asistencia / Antecedentes de Hecho / Aspectos Centrales del Debate / Discusión en General y en particular/ Votación en general y en particular /Texto / Acordado / Resumen Ejecutivo.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de acuerdo de la referencia, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Gabriel Boric Font, con urgencia calificada de “discusión inmediata”, circunstancia que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 127 del Reglamento de la Corporación, determina que debe ser discutido en general y en particular.

Fue aprobado, tanto en general como en particular, por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Cruz-Coke, Galilea, Moreira, Quintana (en reemplazo de la Senadora señora Carvajal) y Saavedra, en los mismos términos en que lo hizo la Comisión de Relaciones Exteriores.

La Comisión de Relaciones Exteriores conoció y aprobó el proyecto de acuerdo con fecha 3 de enero de 2023, de conformidad a lo dispuesto por la Sala del Senado.

OBJETIVOS

Establecer la protección de los trabajadores y de las trabajadoras del sector público y privado frente a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

El Convenio N°190 señala que la 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 psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Asimismo, consagra en el artículo 12 que las disposiciones del 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.

CONSTANCIAS

- **Normas de quórum especial:** No hay.
- **Consulta a la Excma. Corte Suprema:** No hubo.

ASISTENCIA

Además de los integrantes de la Comisión, concurrieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara y el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, acompañados por las asesoras, señoras Karen Mejía, Belén Muñoz, Jeannette Aguilar y María José San Martín, y por los asesores, señores Francisco Neira, José Méndez, José Molina, Emmanuel Ganora y Daniel Vizcarra. Asimismo, estuvo presente la coordinadora del Área de Seguimiento Legislativo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, señora Valentina Barahona.

Especialmente invitados a exponer su opinión sobre el proyecto de acuerdo aprobatorio del Convenio 190 de la OIT asistieron: en representación de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), el Gerente Legal, señor Pablo Bobic; en representación de ComunidadMujer, la Presidenta Ejecutiva, señora Alejandra Sepúlveda y la Directora de Empresas y Consultorías de Género, señora Carolina Peyrin. En representación de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), el Presidente, señor David Acuña, el Vicepresidente, señor Manuel Díaz, la Vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género, señora Karen Palma, la Encargada de Relaciones Internacionales, señora Ángela Rifo y la periodista, señora Daniela Rojas. En representación de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), el Vicepresidente, señor Helmuth Griott, la Vicepresidenta de Género, señora Gina Sennas, la Directora de Comunicaciones, señora Yasna Frías y la periodista, señora Javiera Díaz. Estuvieron presentes los

asesores parlamentarios: del Senador Cruz-Coke, la señora Macarena Cornejo y los señores Carlos Lobos, Ignacio Bugueño y Jorge Hagedorn. De los Senadores Moreira y Galilea, el señor Francisco del Río y del Senador Moreira, el señor Raúl Araneda. También concurrió la Concejala del Municipio de la Reina, señora María José Herrera y la Consejera Regional de Rapa Nui, señora Elizabeth Arévalo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Para el debido estudio de esta iniciativa, se ha tenido en consideración el [mensaje](#) que le da origen a este proyecto de ley.

El mensaje del Ejecutivo informa que 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, 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.

ASPECTOS CENTRALES DEL DEBATE

- La legislación de adecuación que debe dictarse en concordancia con el Convenio 190.

- Participación tripartita del Estado, los trabajadores y trabajadoras y los empleadores en la elaboración de la normativa interna adecuada.

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR¹

A.- Presentación del proyecto de acuerdo por parte de los autores y debate en la Comisión.

El Presidente de la Comisión, Senador señor Cruz-Coke, colocó en discusión el proyecto de acuerdo.

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL²

En primer lugar, hizo uso de la palabra la **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, quien comentó que este convenio internacional se dictó dentro del contexto de los 100 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Añadió que busca poner al día en materias que no habían sido parte de la problemática del mundo del trabajo, pero que hoy se han relevado y se vinculan, principalmente, con la violencia y el acoso laboral por razones de género.

En ese marco, explicó, este convenio se somete al proceso de ratificación del Estado de Chile, el cual pasó por un diálogo social tripartito, con empleadores y con trabajadores, en atención al cumplimiento del acuerdo internacional número 144 de la OIT. Agregó que, en virtud de lo anterior, el instrumento internacional en estudio fue visto y revisado por el Consejo Superior Laboral que conforman la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Luego, señaló que este convenio utiliza las definiciones de violencia y acoso por razones de género y de sexo, precisando las figuras típicas y evaluando una serie de medidas de carácter preventivo que deben tomar los empleadores, pues son quienes están a cargo de los riesgos laborales, lo cuales pueden ser físicos o psicolaborales.

En otro orden de ideas, expresó que este acuerdo fue revisado por la Cámara de Diputadas y Diputados y por la Comisión de Relaciones Exteriores del Senado. Añadió que se encuentra con urgencia de

¹ A continuación, figura el link de la sesión de 7 de marzo de 2023, transmitida por TV Senado <https://tv.senado.cl/tvsenado/comisiones/permanentes/trabajo-y-prevision-social/comision-de-trabajo-y-prevision-social/2023-03-07/080041.html>

² Se hipervincula íntegramente el documento presentado ante la Comisión.

discusión inmediata, atendida la importancia que reviste.

Posteriormente, precisó que el convenio regula definiciones que no están presentes en la legislación nacional, como acoso y violencia en el mundo del trabajo, las que se pueden manifestar de diversas maneras: acoso laboral, acoso sexual y acoso sexista por razones de género. Agregó que, principalmente, las afectadas son mujeres, según un diagnóstico documentado en denuncias y fallos de los tribunales.

Explicó que el convenio protege a los trabajadores, trabajadoras y toda persona del mundo del trabajo, tanto del sector público como privado, de las economías formales e informales, y de zonas urbanas o rurales. Además, indicó que están cubiertos los trabajadores a salario, en cualquier situación contractual, personas en proceso de formación, trabajadores despedidos, voluntarios, las personas en búsqueda de empleo, postulantes a un empleo e individuos que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades del empleador.

En cuanto al lugar, indicó que están protegidos en el lugar del trabajo, donde se le paga al trabajador, donde toma un descanso o ejerce el derecho a la colación, en las instalaciones sanitarias, en los viajes o desplazamientos relacionados con el trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar del trabajo.

A continuación, señaló que los principios fundamentales que se promueven son, entre otros, el respeto, la promoción y aseguramiento del disfrute del derecho de toda persona a ejercer un trabajo libre de violencia y acoso, adoptando un enfoque inclusivo, reconociendo funciones y atribuciones diferentes y complementarias de gobierno, trabajadores y empleadores.

Recalcó que en el país existen avances en esta materia, no obstante, este tratado actualiza y ayuda a realizar un tratamiento más integrado de la normativa, teniendo a la vista situaciones que antes no eran consideradas como violencia de género o por razones de sexo. Así, expresó que las principales normas y políticas públicas vigentes relacionadas al Convenio 190 OIT son: el artículo 2 del Código del Trabajo: definición de acoso sexual, acoso laboral y actos de discriminación; el 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; el artículo 439 del Código Penal y artículo 5 de la Ley N°20.006 de VIF: concepto de violencia; el artículo 5 del Código del Trabajo: hace operativas garantías constitucionales de las y los trabajadores, en especial el derecho a la intimidad, vida privada y honra; el artículo 62 bis del Código del Trabajo: considera el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que prestan un mismo trabajo; el 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, y el artículo 154 bis del Código del Trabajo que establece la obligación de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador.

Enseguida, destacó el cuestionario CEAL-SM/SUSESO (que reemplaza al instrumento SUSESO-ISTAS 21), el cual entró en vigencia a contar del 1 de enero de 2023 y mide 12 dimensiones de riesgo psicosocial, dentro de las que se incluye una nueva escala para medir violencia y acoso, y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la cual se está actualizando.

Expresó que, este convenio, en el caso de aprobarse, requerirá de la dictación de una ley de implementación del mismo, que se generará en base a un acuerdo tripartito entre gobierno, empleadores y trabajadores.

Por último, se refirió a las dudas que han surgido durante la tramitación de este acuerdo. En el caso de los traslados, afirmó que la ley N° 16.744, desde el año 1968, protege los accidentes ocurridos en los trayectos. En este sentido, señaló que, por ejemplo, si un trabajador sufre un ataque sexual en el traslado a su lugar de trabajo, debería ser derivado a la mutual de seguridad o al Instituto de Seguridad Laboral para la atención de los daños físicos o psicosociales que deriven de la agresión. Por otro lado, explicó que, por ejemplo, en el caso de violencia intrafamiliar, este convenio no significa inmiscuirse en la casa de los involucrados, sino que, el empleador deberá buscar las medidas preventivas para evitar que la persona que violentó a otra pueda ingresar a la empresa o institución donde labora la agredida.

COMUNIDAD MUJER³

La **Presidenta Ejecutiva de ComunidadMujer, señora Alejandra Sepúlveda**, explicó que presentarían su visión y ciertos comentarios sobre la ratificación del Convenio N° 190 del OIT. Remarcó que este acuerdo trata una de las dimensiones más dolorosas, desconocidas e innombradas de la desigualdad de género.

Indicó que confían en la colaboración público-privada y en las alianzas virtuosas, pues se necesita avanzar e innovar para contribuir a erradicar este flagelo que afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Por otro lado, remarcó que en el ámbito del trabajo

³ Se hipervincula íntegramente el documento presentado ante la Comisión.

la violencia y el acoso adopta formas de acoso sexual, acoso laboral, violencia doméstica y de pareja, las que tienen efectos en el empleo. Importan, continuó diciendo, riesgos financieros y psicosociales, impactando a la productividad, clima laboral, seguridad, salud y bienestar. De esta forma, insistió en que avanzar en esta materia tiene directa relación con el trabajo decente y la inclusión sostenible. Añadió que el progreso de la mujer en el mundo laboral implica que no se desvíe la mirada en estos temas.

Señaló que el tratado es un paso importante, pues es una de las primeras normas internacionales que entregan un marco común frente a estos temas, como complemento a la legislación nacional. De esta forma, afirmó que la violencia de género puede existir en cualquier espacio laboral, por lo cual es fundamental contribuir a su prevención, sanción y erradicación.

Por último, consideró que la protección de lo anterior es parte esencial de la conducta empresarial responsable, del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, de los criterios ESG (environmental, social and governance) y, en general, del conjunto de normas, iniciativas y buenas prácticas que impulsan el cierre de brechas de género en el mundo laboral.

A su vez, la **Directora de Empresas y Consultorías de Género de ComunidadMujer, señora Carolina Peyrin**, expresó que, dentro de los tipos de violencia, la que aparece más lejos del mundo laboral, que es la violencia doméstica intrafamiliar, puede ser la más recurrente.

Expresó que el acoso y la violencia de género son un factor clave para poder disminuir las brechas de género y lograr la igualdad de oportunidades, y aseveró que las tres formas de violencia a las que se refiere el convenio están reconocidas desde la década de los años noventa.

Comentó que se han venido dando plataformas de articulación público-privada, como la mesa nacional mujer y minería y la mesa energía más mujer. Estas instancias, continuó, están formadas por las industrias y organismos especializados de la sociedad civil, y miden el riesgo psicosocial en el trabajo incorporando la violencia y el acoso. Remarcó que la norma 3262-2021, que es un estándar certificable bajo el sistema ISO, incorpora la violencia de género, en particular, en contra de las mujeres.

Insistió que la violencia tiene costos económicos, lo cual se ha medido en términos de ausentismo, rotación y Producto Interno Bruto. Añadió que en Chile sólo se ha encargado un estudio, solicitado por el Servicio Nacional de la Mujer, el cual estimó que los costos para el país y los privados que se generan por este tipo de violencia, al año 2009, eran de

33.280 millones de pesos.

Asimismo, expresó que en 5 grandes empresas se aplicó una encuesta para medir la prevalencia que reconocían mujeres profesionales de haber vivido violencia en el contexto de la familia y de la pareja, y el resultado fue que el 25% indicó que lo había vivido. Destacó que el talento de las mujeres se ve frenado cuando viven violencia intrafamiliar, pues toman menos oportunidades de capacitación, están menos disponibles para asumir cargos de liderazgo y responsabilidad y están propensas a dejar el lugar de trabajo cuando no tienen redes de apoyo.

Por todo lo anterior, consideró que el Convenio 190 es un marco propicio para impulsar las políticas de prevención y recomendó algunas buenas prácticas, como generar una línea de base para determinar cuántas mujeres están en esa situación.

Para finalizar, afirmó que hay países que han avanzado en estas materias desde hace mucho tiempo, por ejemplo, España tiene una red por una sociedad libre de violencia de género. Incluso, comentó, se ha desarrollado un modelo de gestión para el abordaje de la violencia de género en las empresas de la mano de la iniciativa Spotlight Unión Europea (UE) y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En este sentido, expresó que hay más de 15 empresas que podrían mostrar sus buenas prácticas en Chile.

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO⁴

A continuación, el **Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Pablo Bobic**, expresó que a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra un reconocido productor de cine y ejecutivo estadounidense el año 2017 surge en Estados Unidos el movimiento “Me Too”, para denunciar la agresión sexual y el acoso sexual. Ese año, continuó, la OIT incorporó en su agenda la elaboración de una normativa internacional al respecto.

A partir de lo anterior, comentó que el año 2018, en el marco de la 108° Conferencia Internacional del Trabajo, se discutió una propuesta de Convenio y de Recomendación que abordara estas materias. Luego, señaló que el proceso cumplió su segunda etapa el año 2019, y que, en el marco de la 109° Conferencia Internacional del Trabajo (fecha en que se celebró el Centenario de la OIT), se dio lugar a la adopción del Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, junto a la Recomendación 206.

Recordó que los convenios que adopta la OIT son tratados internacionales vinculantes para los Estados que los ratifican y, por su parte, las recomendaciones son instrumentos internacionales, pero no

⁴ Se hipervincula íntegramente el documento presentado ante la Comisión.

vinculantes.

Manifestó que la violencia y el acoso son inaceptables, y que ninguna persona merece ni debe padecerlo. Y como tal, continuó, las empresas pueden contribuir en su prevención tomando medidas apropiadas y acordes con su grado de control, a fin de prever la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, consideró 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. Agregó que es necesario que este acuerdo sea implementado sucesivamente y de manera dialogada, porque es un tratado atípico en relación a los demás convenios de la OIT, como también lo es el Convenio N° 169.

Seguidamente, expresó que en el Preámbulo al reconocer que la violencia doméstica puede afectar al empleo, se señala que las organizaciones de empleadores y las instituciones del mercado del trabajo (de las que forman parte las empresas), pueden contribuir como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica. Al respecto, indicó que la violencia doméstica es un problema que puede afectar al empleo y la productividad al interior de las empresas, sin embargo, no se puede exigir que las compañías se hagan cargo de situaciones que ocurren en el ámbito personal, fuera de la relación laboral.

En relación al artículo 2, explicó que su N° 1 establece que el presente convenio protege a los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo, incluidos entre otros: a los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo, y los postulantes a un empleo. Sobre este punto, afirmó que la violencia y el acoso laboral son situaciones que no se pueden tolerar, pero no corresponde que se establezcan responsabilidades laborales a las empresas en relación a personas con las que no mantienen vínculo laboral.

Por otro lado, recordó que el artículo 3, letra f), establece que el acuerdo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo laboral, que ocurren durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo: en los trayectos entre el domicilio y el lugar de empleo. En este sentido, consideró que el empleador debe garantizar la seguridad de los trabajadores, pero hay situaciones que escapan de su control. Además, afirmó que el Estado debe garantizar que las personas cuenten con las seguridades requeridas para poder trasladarse a lo largo del territorio nacional. Por lo anterior, consideró que, salvo circunstancias especiales en que es evidente que se está frente a creíbles amenazas de peligro, no corresponde que se traslade a las empresas la obligación de garantizar la

seguridad de los trabajadores en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Posteriormente, expresó que el artículo 9 establece que 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. Sobre este punto, aclaró que, si bien esta norma propone acotar las obligaciones de los empleadores de acuerdo a su “grado de control”, el hecho de que el convenio cargue como responsabilidad de la empresa situaciones que van más allá de la relación laboral, como: la violencia doméstica; los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo, y los postulantes a un trabajo, distorsiona las obligaciones de las que efectivamente se pueden hacer cargo las empresas.

Asimismo, expresó que la Recomendación 206 de la OIT, sobre la violencia y el acoso establece ciertas sugerencias que preocupan: el N° 1 de la Recomendación establece que sus disposiciones complementan el convenio, las que deberían considerarse de manera conjunta, y el N° 16 del mismo instrumento establece que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género, deberían comprender medidas tales como: la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales. Ante lo anterior, puntualizó que la inversión de la carga de la prueba en los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, probablemente implique complejidades mayores para las empresas que se verán muy presionadas frente a pruebas muy difíciles de encontrar.

Por otro lado, el N° 18 de la Recomendación dispone, como parte de las medidas apropiadas para mitigar la violencia doméstica en el mundo del trabajo, licencias para las víctimas de violencia doméstica; protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido (una especie de fuero), salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias; incorporación de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, entre otras. Al respecto, consideró que no corresponde establecer obligaciones de cargo de las empresas por situaciones que ocurren fuera del ámbito laboral.

Finalmente, sugirió que para lograr una adecuada implementación del Convenio 190 de la OIT será muy importante revisar la legislación nacional vigente que protege contra situaciones de violencia y acoso en el trabajo y propiciar espacios de diálogo tripartitos que permitan ajustar los contenidos del convenio a la realidad laboral nacional. Además, reiteró su interés de que el acuerdo sea ratificado, pero remarcó la importancia de que su implementación tenga espacios de diálogo social.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

La **Vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género de la Central Unitaria de Trabajadores, señora Karen Palma**, puso en conocimiento de la Comisión que la CUT, como parte integrante de la Organización Internacional del Trabajo, participó en la elaboración del Convenio 190 desde el año 2017, de manera que podía asegurar que es un instrumento que reconoce y recoge la realidad del mundo del trabajo. Es así, informó, que la CUT recopiló antecedentes en nuestro país sobre violencia en lugares de trabajo, entre los cuales algunos casos fueron con resultado de muerte de trabajadoras por situaciones de acoso y de maltrato, uno de ellos correspondiente a la TENS Karin Salgado (Q.E.P.D) trabajadora del Hospital Herminda Martin de Chillán.

Agregó que el Convenio 190 de la OIT se hace cargo de tales situaciones de acoso y de maltrato, en directa relación con la realidad actual de violencia en el ámbito laboral, utilizando un lenguaje que fue acordado por los participantes en su aprobación.

Destacó el proceso de votación del Convenio 190 ante la OIT el año 2019, porque en dicha oportunidad el Estado de Chile votó a favor y de igual forma la CUT, reconociéndose de esa manera que existía un problema de violencia que abarcaba a toda la sociedad chilena, que debía ser abordado mediante las herramientas que pone a disposición este instrumento. Coincidió con otros expositores en la necesidad de generar un diálogo tripartito para concordar en la legislación adecuatoria que sea necesaria.

AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES (ANEF)

El **Vicepresidente de la ANEF, señor Helmuth Griot**, manifestó que la Declaración de Filadelfia consagra 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, principios que también son establecidos por el Convenio 190 y que recogen el espíritu presente el 10 de mayo de 1944 cuando se aprobó la Declaración de Filadelfia o Carta de la Organización Internacional del Trabajo.

Comentó que nuestro país señeramente ha aplicado dichos principios y el Servicio Civil ha desarrollado una serie de prácticas y protocolos para implementarlos en el trabajo del sector público, pero la aprobación del Convenio 190 significará la integración de dichas decisiones en el ámbito de las trabajadoras y de los trabajadores del servicio público y la correspondiente figuración normativa al grave problema de la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Finalmente, expresó la satisfacción de la ANEF por la pronta aprobación y promulgación del convenio, que posibilite la participación de los estamentos de trabajadores y trabajadoras públicos y privados del país, los empleadores y el Estado.

Por su parte, la **Vicepresidenta de Género de la ANEF, señora Gina Sennes**, resaltó que la aprobación del Convenio 190 ubicaría a Chile como el cuarto país inserto en su normativa, que permitirá tanto a los hombres trabajadores como a las mujeres trabajadoras, incluyendo a las personas con discapacidad y a las personas LGBTIQ +, ser tratados con igualdad y dignidad, y bajo una misma legislación una vez enfrentados al acoso o a la violencia en el ámbito laboral.

Enseguida, la Comisión analizó el contenido y los efectos del convenio sometido a su consideración.

El **Senador señor Galilea** afirmó que el convenio propone alcanzar un objetivo loable, consistente en eliminar todo tipo de violencia en el trabajo. Con todo, dejó constancia que presenta aspectos que en la legislación laboral chilena no se encuentran completamente tratados, como, por ejemplo, durante la etapa previa a la contratación laboral o ante el despido del trabajador, en cuyo caso no se establece con claridad la responsabilidad que pudiera corresponder al empleador.

El **Senador señor Cruz-Coke** sostuvo que la implementación del convenio debe ir acompañada de una legislación interna que permita su aplicación, de modo de evitar lo ocurrido con diversos instrumentos internacionales que, una vez ratificados, carecen de un desarrollo normativo interno.

La **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, hizo presente la voluntad del Ejecutivo consistente en avanzar en la normativa interna que permita implementar el convenio, considerando que dicho instrumento ha sido elaborado de forma tripartita en la OIT, con la participación de los Estados miembros y representantes de trabajadores y empleadores.

Por ello, señaló que se trata de una normativa que no admite reservas en su aplicación, establece un proceso de consulta previa—de modo que carece de un carácter autoejecutable— y requiere aplicar un criterio de razonabilidad, factibilidad y control efectivo por parte de los empleadores. Agregó que en la legislación interna existe normativa procesal y prácticas judiciales relativas, por ejemplo, a los estándares de prueba en el juicio laboral, de modo que se trata de aspectos que en el derecho interno han sido objeto de regulación y cuya modificación debe ser promovida de forma tripartita, para cumplir con los estándares contenidos en el convenio.

El asesor legislativo de los Senadores señores Galilea y Moreira, señor Francisco del Río, explicó que, en lo que concierne a la implementación del convenio a nivel interno, debe atenderse a cuatro consideraciones.

La primera de ellas consiste en que una ley adecuatoria debe referirse a las definiciones aplicables en materia de violencia y acoso, pues aquellas contenidas en el Código del Trabajo presentan diferencias relevantes respecto del convenio en estudio.

Otro aspecto dice relación con la espacialidad de su aplicación respecto del empleador, pues, bajo la normativa vigente, sus obligaciones deben cumplirse preferentemente en el lugar de trabajo. Dicho alcance ha sido aumentado en los últimos años —por ejemplo, a raíz del auge del teletrabajo o del trabajo a distancia—, pero, en cualquier caso, resulta necesario especificar el alcance de las obligaciones contenidas en el convenio.

En tercer lugar, propuso especificar quiénes son los sujetos responsables ante el incumplimiento de las normas derivadas del convenio, pues el referido instrumento resulta excesivamente amplio sobre la materia, lo que implicaría la responsabilidad del empleador incluso ante conductas cometidas por personas con quienes no existe un vínculo laboral.

Finalmente, manifestó que resulta pertinente especificar la eventual aplicabilidad del convenio en sentencias judiciales mientras no exista la legislación adecuatoria requerida.

La **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, reiteró que la implementación del convenio requiere la dictación de normativa interna que debe ser construida de forma tripartita.

Enseguida, puntualizó que se contempla un término de vacancia en la entrada en vigencia del convenio de doce meses, lo que evita que, durante dicho lapso, su contenido sea invocado en los considerandos o en la parte resolutive de sentencias judiciales.

B.-Votación en general y en particular y fundamento de voto.

Enseguida, el **Senador señor Cruz-Coke** puso en votación 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.

El **Senador señor Moreira**, al fundamentar su voto, manifestó que la aprobación de determinados instrumentos

internacionales ha generado efectos negativos para el país. Con todo, ante el compromiso consistente en la dictación de una legislación adecuatoria, manifestó su voluntad de aprobar la propuesta sometida a la consideración de la Comisión.

El **Senador señor Saavedra** sostuvo que el convenio contempla un plazo de doce meses de vacancia, lo que permite avanzar en la legislación adecuatoria durante dicho lapso. Asimismo, valoró el carácter tripartito del instrumento, lo que garantiza la validación social de sus disposiciones.

El **Senador señor Galilea** aseveró que la eliminación de la violencia y el acoso del mundo del trabajo constituye un objetivo compartido. Con todo, describió que en la legislación interna existen determinadas brechas respecto del convenio, por ejemplo, en relación al alcance de los sujetos responsables ante determinadas conductas. Por ello, manifestó su voluntad de abordar legislativamente tales materias, con el objetivo de precisar el alcance de sus disposiciones como resultado de un diálogo tripartito.

El **Senador señor Quintana** valoró el contenido del convenio, considerando que aborda una materia particularmente relevante que requiere de una legislación adecuatoria que surja de un diálogo tripartito.

El **Senador señor Cruz-Coke** valoró el compromiso del Ejecutivo, consistente en proponer una normativa interna que permita la adecuación de la legislación interna a los estándares contenidos en el convenio.

-Puesto en votación en general y en particular el proyecto de acuerdo, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadores señores Cruz-Coke, Galilea, Moreira, Quintana (en reemplazo de la Senadora señora Carvajal) y Saavedra.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con el acuerdo adoptado, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar el proyecto de acuerdo en informe en los mismos términos en que fue despachado por la Comisión de Relaciones Exteriores, 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.”.

Acordado en sesión celebrada el día 7 de marzo de 2023, con asistencia del Senador Luciano Cruz-Coke Carvallo (Presidente) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros, Jaime Quintana Leal (en reemplazo de la Senadora María Loreto Carvajal Ambiado) y Gastón Saavedra Chandía.

Sala de la Comisión, a 7 de marzo de 2023.

Julio Cámara Oyarzo
Secretario Abogado de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
RECAÍDO EN EL PROYECTO DE ACUERDO, EN SEGUNDO TRÁMITE
CONSTITUCIONAL, QUE APRUEBA EL CONVENIO 190, SOBRE LA
VIOLENCIA Y EL ACOSO, ADOPTADO POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 21 DE JUNIO DE 2019.
BOLETÍN N° 15.307-10.**

- I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** Establecer la protección de los trabajadores y de las trabajadoras del sector público y privado frente a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.
- El Convenio N°190 señala que la 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 psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- II. ACUERDOS:** Aprobado el proyecto de acuerdo en general y en particular por la unanimidad de los integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social (Senadores Cruz-Coke, Galilea, Moreira, Quintana (en reemplazo de la Senadora Carvajal) y Saavedra), **en los mismos términos en que lo hizo la Comisión de Relaciones Exteriores.**
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no tiene.
- V. URGENCIA:** “discusión inmediata”.
- VI. ORIGEN INICIATIVA:** mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Gabriel Boric Font.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 119 votos a favor, 7 en contra y 15 abstenciones.
- IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 15 de noviembre de 2022.

- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular. Pasa a la Sala.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** Código del Trabajo, Ley de Bases Generales de la Administración del Estado y demás normativa relacionada, Estatuto Administrativo, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

Valparaíso, 7 de marzo de 2023.

Julio Cámara Oyarzo
Secretario Abogado de la Comisión