



INFORME DE LA COMISIÓN DE RELACIONES EXTERIORES 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.](#)

[Objetivo](#) / [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:

Vuestra Comisión de Relaciones Exteriores, tiene el honor de informaros el proyecto de acuerdo de la referencia, en segundo trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, de fecha 29 de agosto de 2022.

Se hace presente que, por tratarse de un proyecto de artículo único, en conformidad con lo prescrito en el artículo 127 del Reglamento de la Corporación, vuestra Comisión os propone discutirlo en general y en particular a la vez. Se deja constancia, asimismo, de que el proyecto de acuerdo resultó aprobado, en general y en particular, por cuatro votos a favor y una abstención "(4x0x1)".

- - -

OBJETIVO DEL PROYECTO

El objetivo es proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

- - -

CONSTANCIAS

- **Normas de quórum especial:** no tiene.

- **Consulta a la Excma. Corte Suprema:** no hubo.

- - -

ASISTENCIA

- Representantes del Ejecutivo e invitados:

- Del Ministerio de Relaciones Exteriores, la Ministra, señora Antonia Urrejola, y el Coordinador Legislativo, señor Nicolás Godoy.

- Del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Ministra, señora Jeannette Jara, y los asesores legislativos, señor Francisco Neira, señor César Leiva, señor Daniel Vergara, y señora María José San Martín.

- Otros:

- De la Secretaría General de la Presidencia, la asesora, señora Francisca Oyarzún.

- De la oficina del Senador señor Iván Moreira, el asesor legislativo, señor Raúl Araneda.

- De la oficina del Senador señor José Miguel Insulza, los asesores legislativos, señora Lorena Escalona y señor Guillermo Miranda.

- De la oficina del Senador señor Francisco Chahuán, el asesor, señor Cristián Carvajal.

- Del Comité Renovación Nacional, el asesor, señor Octavio Tapia.

- - -

ANTECEDENTES DE HECHO

Para el debido estudio de este proyecto de acuerdo, se ha tenido en consideración el [Mensaje N° 121-370](#) de Su Excelencia el señor Presidente de la República.

I. ANTECEDENTES DEL ACUERDO

El Mensaje señala 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, afirma 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. Añade que, 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.

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.

Asimismo, asevera 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. Además, señala que 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.

Luego, 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 sobreseídas, mientras que en un bajo

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

Además, explica que 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.

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 5º, 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. Agrega que 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 Ejecutivo señala, también, que 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, letras 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 amplía 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 año 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”.

Seguidamente el Mensaje se refiere las normas de carácter internacional que se relacionan con la materia.

Sobre lo anterior, expresa 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. 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 de los principios y derechos fundamentales para la OIT.

Agrega que existen 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.

Destaca que 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.

Para finalizar esta parte, indica 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.

En cuanto al contenido del Convenio 190 de la OIT, señala que éste 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. Añade que este Tratado 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.

Agrega que 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.

Precisa que, 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.

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.

A su vez, el artículo 2° establece el ámbito de aplicación subjetivo, señalando 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° establece el ámbito de aplicación espacial. Al respecto, 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.

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.

Agrega, que 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.

Por último, 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.

ASPECTOS CENTRALES DEL DEBATE

1. Importancia, objetivos y contenido del Acuerdo.
2. Tramitación del Proyecto de Acuerdo.
3. La no autoejecutabilidad del Acuerdo.

DISCUSIÓN EN GENERAL Y EN PARTICULAR¹

El **Presidente de la Comisión, Honorable Senador señor Quintana**, colocó en discusión el proyecto.

En primer término, la **Ministra de Relaciones Exteriores, señora Antonia Urrejola**, señaló que el 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el primer tratado internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Convenio N°190, así como también la recomendación N°206 sobre el mismo tema.

Recalcó que este Convenio es 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, explicó que el Convenio N° 190 es un tratado internacional con fuerza vinculante en los países que decidan ratificarlo, mientras que la Recomendación N° 206 no genera obligaciones, pero ofrece orientaciones más detalladas y prácticas sobre cómo dar aplicación a los preceptos del Convenio.

Enseguida, afirmó que, en razón de que Chile votó a favor de la adopción del Convenio en la Conferencia Internacional del Trabajo el año 2019, el mandato contenido en el Convenio es de total relevancia para este Gobierno, y 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. Por lo anterior, remarcó la necesidad de concretar la ratificación de este Convenio.

Por otro lado, comentó que el Convenio ya ha sido ratificado por 23 países, destacando en la región: Argentina, Ecuador, Uruguay y prontamente Perú.

Luego, manifestó 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.

En otro orden de ideas, recordó que el Congreso Nacional ha abordado la necesidad de ratificar este acuerdo en 2 oportunidades. La Cámara de Diputados y Diputadas, continuó, analizó el proyecto de resolución N° 1.381, el 11 de noviembre de 2020, presentado por Diputados y Diputadas de la bancada socialista, el cual fue aprobado por 121 votos a

¹ A continuación, figura el enlace de la sesión, transmitida por TV Senado, que la Comisión dedicó al estudio del proyecto: [3 de enero de 2023](#).

favor y 7 abstenciones. Añadió que existió apoyo transversal de bancadas de todos los colores políticos, en el cual se solicitó al Presidente de la República ratificar el Convenio N° 190 y la recomendación N° 206 de la OIT. Por su parte, expresó, el Senado analizó el Proyecto de Acuerdo, Boletín N° 2.154-12, el día 21 de enero de 2021, presentado por las bancadas de oposición de la época, el cual fue aprobado por 27 votos a favor y 4 abstenciones, contando con el apoyo de 4 senadores de la UDI y 4 senadores de RN. Agregó que se le solicitó al Presidente de la República mandar a la Ministra del Trabajo y Previsión Social y al Ministro de Relaciones Exteriores para que realizaran las gestiones que permitieran a Chile ratificar el Convenio y adoptar la Recomendación.

Además, comentó que el Convenio fue recientemente aprobado por las Comisiones de Relaciones Exteriores Asuntos Interparlamentarios e Integración Latinoamericana y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, y que fue aprobado en la Sala de la misma Corporación por 119 votos a favor, 7 en contra y 15 abstenciones.

Posteriormente, destacó que la lógica que rige el funcionamiento de la OIT, donde se les da cabida tanto a los 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. De esta forma, insistió en que 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.

Respecto al método de aplicación del Convenio N° 190 de la OIT, aseveró que es similar a muchos otros convenios de esta organización, resaltando que este Convenio no es autoejecutable en virtud de su artículo 12. Entonces, explicó que este instrumento asegura un margen para el desarrollo de políticas públicas, encargando su implementación a la potestad legislativa en lo que corresponda al dominio legal; reconoce su implementación en el marco del ejercicio de la autonomía colectiva de los sindicatos, y reconoce otras medidas de acción consagradas en la Constitución y la ley.

Sobre el sistema de control de aplicación y promoción de las normas y convenios de la OIT, expresó que existen dos tipos de mecanismos de control que permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados: el mecanismo de control periódico y los procedimientos especiales. El mecanismo de control periódico, continuó, 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. Agregó que

consisten en informes periódicos que versan sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido. Por otro lado, expresó que los procedimientos especiales son de carácter cuasi-jurisdiccional e incluyen 2 procedimientos: de reclamaciones y de quejas de aplicación general. Sobre este último punto señaló que las reclamaciones no las pueden hacer personas naturales, tienen que ser organizaciones, y que las quejas de aplicación general son posteriores a los informes sobre aplicación de los convenios.

A continuación, explicó que el Convenio N° 190 sólo obliga a aquellos miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el Director General. Además, hizo presente que el Convenio entraría en vigor 12 meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Por otro lado, afirmó que este instrumento establece que todo miembro que lo ratifique podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de 10 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. Agregó que la denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

Adicionalmente, indicó que el Convenio establece que en el plazo de un año después de la expiración del periodo de 10 años antes mencionado, y en lo sucesivo, se podrá denunciar el Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de 10 años.

Por último, remarcó que los convenios de la OIT no admiten reserva. Lo anterior, continuó, se explica por el carácter tripartito de los convenios internacionales del trabajo, pues son el resultado de un complejo proceso de elaboración conjunta entre empleadores, trabajadores y gobiernos.

Por su parte, la **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, expresó que este Convenio internacional es del año 2019 y se da en el marco del centenario de la OIT. Añadió que persigue poner al día la normativa laboral internacional de acuerdo a los fenómenos del mundo del trabajo que hoy se hacen presentes y que producen en las personas el ejercicio de la violencia y del acoso, y mandata a los actores del mundo del trabajo — trabajadores, empleadores y gobiernos— a adoptar ciertos protocolos a fin de prevenir y efectuar la debida reparación y protección de las víctimas en el caso que se produzca violencia y acoso.

Enseguida, señaló que el diagnóstico desde el cual se comienza este trabajo dice relación con 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 como en el privado. Explicó que esta problemática se manifiesta de distintas maneras,

como acoso laboral, acoso sexual y acoso sexista, afectando a hombres y mujeres, remarcando que se produce de forma desproporcionada en el caso de las mujeres, constituyendo una clara discriminación por razón de género.

En otro orden de ideas, recordó que el proyecto de ley está en segundo trámite constitucional, y que el Presidente de la República lo suscribió el día 29 de agosto de 2022 e ingresó a la Cámara de Diputados y Diputadas el día 30 de agosto de 2022, donde fue revisado por la Comisión de Relaciones Exteriores y la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Luego, afirmó que este Convenio está contenido dentro de los compromisos del programa de Gobierno y que fue precedido por un Proyecto de Resolución enviado al Ejecutivo. Remarcó la importancia de este Acuerdo porque pone al día al país en relación a las normas de seguridad y salud laboral. Además, explicó que este Convenio se da en concordancia con la decisión de considerar el derecho a la salud en el trabajo como un derecho fundamental en la última conferencia internacional de la OIT.

En cuanto al contenido del Convenio, apuntó que se definen los conceptos de violencia y acoso, y violencia y acoso por razón de género; se establece el ámbito de aplicación con una mirada moderna del mundo del trabajo, incluyendo sectores públicos y privados, economías formales e informales y zonas urbanas o rurales; se amplía el marco de proyección a pasantes, aprendices, a quienes fueran despedidos con motivo del ejercicio de esta violencia, personas que en postulaciones a empleos sufran este tipo de violencia y a trabajadores contratados en el ejercicio de sus funciones.

En relación a dónde y cuándo se encuentran protegidos los trabajadores, señaló que estarían protegidos en el lugar de trabajo, en los espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo, en los lugares donde se retribuye el trabajo a través de la remuneración, donde se descansa o come a efectos de ejercer el derecho a la colación, en instalaciones sanitarias o de aseo, actividades, eventos sociales o de formación relacionadas con el mundo del trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador con motivo del trabajo, en los trayectos entre el domicilio y el trabajo —norma existente en el país desde el año 1968 a través de la ley 17.044— y en el marco de las comunicaciones realizadas con motivo del trabajo.

Por otro lado, afirmó que los principios fundamentales del Convenio son respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; adoptar un enfoque inclusivo; reconocer funciones, atribuciones y responsabilidades; reconocer sus derechos fundamentales; un enfoque en perspectiva del trabajo decente, y la igualdad y no discriminación, en particular de las mujeres trabajadoras.

Luego, se refirió a las obligaciones que establece el Convenio para los Estados. Al respecto, señaló: el respeto del derecho a toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso; promover los principios y derechos fundamentales de los trabajadores, y controlar la aplicación de la legislación nacional, actualización de normas que el Ejecutivo realizará de forma tripartita con empleadores y trabajadores a través de un programa de riesgos de trabajo, como lo realizó al presentar este Convenio. Añadió que, además de haber suscrito este Convenio, suscribió un Convenio Internacional que obliga en ciertas normas a llevar una consulta tripartita previa, lo que pasó por el Consejo Superior Laboral.

Asimismo, mencionó que en la legislación chilena ya existe un espacio de reconocimiento de las medidas de prevención y de sanciones a conductas de violencia y acoso laboral en el Código del Trabajo, en el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, en el Código Penal y en el Estatuto Administrativo. Al respecto, agregó que en la Comisión de Gobierno se está llevando adelante su incorporación al Estatuto Municipal.

En el mismo sentido, comentó que a partir del primero de enero comienza la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESSO, que reemplaza el Cuestionario ISTAS-21, y que tiene por objetivo determinar 12 dimensiones de riesgo psicosocial, dentro de las cuales se incluye medir la violencia y acoso en el mundo laboral. Además, continuó, cuenta con una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, dictada en el Gobierno de la Presidenta Bachelet, a partir de la suscripción que se hizo en el primer Gobierno del Presidente Piñera del Convenio N° 187 de la OIT, con motivo del caso de los mineros de San José.

Explicó que la relevancia de este Convenio es que permitirá tener una legislación acorde a las normas laborales internacionales, relevar a estatus de derecho fundamental las normas relativas a la violencia y al acoso en la normativa nacional, y promover una cultura de desarrollo del trabajo en condiciones de igual de oportunidades, normas de trabajo decente y eliminar todo espacio de violencia dentro del mundo laboral.

Para finalizar, expresó que es un buen Convenio, transversal en los distintos sectores políticos del país y desde el punto de vista de trabajadores y empleadores, y permitirá mejorar y actualizar la legislación y estar en consistencia con el desarrollo moderno del derecho laboral internacional.

Posteriormente, el **Honorable Senador señor Chahuán**, consideró que este Convenio permite avanzar en el trabajo decente y va en la dirección correcta. Por lo anterior, votó a favor, pues es un avance significativo en la dignificación del trabajo y entrega perspectiva de género.

Enseguida, el **Honorable Senador señor Moreira**, expresó que todos están de acuerdo en la importancia y relevancia de ir avanzando en la lucha contra el acoso sexual en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el área del trabajo.

Señaló que este Convenio ha sido sometido al proceso de consulta con representantes de los empleadores y trabajadores según exige el Convenio N° 144 sobre Consulta Tripartitas para Promover la Aplicación de Normas Internacionales del Trabajo. Sin embargo, continuó, ha tomado conocimiento de algunas dudas respecto a los alcances del acuerdo y ciertas diferencias significativas entre lo planteado y lo que señala nuestra normativa laboral, cuestión que los expertos llaman brechas legislativas.

En ese sentido, afirmó que nuestra legislación define el acoso laboral en el artículo 2 del Código del Trabajo como *“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”*. No obstante, indicó que la legislación chilena no contiene el elemento agravante definido por la violencia de género como figura del acoso.

Además, expresó que en nuestro sistema los involucrados en el acoso son básicamente el empleador y el trabajador, pudiendo darse la figura entre los propios trabajadores. Así, señaló que la brecha más importante que se debe resolver es el alcance de algunas expresiones, a efectos de señalar a personas como víctimas o victimarios de una conducta de violencia de género o acoso laboral, como las siguientes expresiones: otras personas del mundo del trabajo, trabajadores despedidos, postulantes a un empleo y voluntarios. Al respecto, preguntó cómo se aplica la normativa del Código del Trabajo a personas cuyas relaciones no se encuentran reguladas por la legislación laboral nacional.

Por otro lado, mencionó que nuestra legislación sitúa la responsabilidad del empleador en el lugar del trabajo, cualquiera que este fuese y en el caso del trayecto cuando se trata de medios de transporte designados. De esta forma, afirmó, las brechas más relevantes que se encuentran respecto con nuestro sistema dicen relación, entre otros, con los siguientes temas: cómo el empleador se hará cargo de interacciones de trabajadores con personas ajenas a la empresa, pero relacionadas con ellas, por ejemplo, con los clientes de un café; cómo se puede hacer cargo el empleador de situaciones de acoso en el viaje del trabajador a su lugar de trabajo por terceros ajenos a la empresa. Ante las dudas anteriores, con el fin de no entorpecer la tramitación del proyecto y dado que pasará por la

Comisión de Trabajo, se abstuvo con la intención de despejar estas dudas en dicha Comisión.

La **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, precisó que en la discusión en la Cámara de Diputados y Diputadas surgieron dudas similares y que se revisó el sistema de ratificación internacional.

Explicó que la ratificación de este Convenio se hace teniendo en cuenta las brechas legislativas, pues este instrumento pone un horizonte para el país y el Ejecutivo, de forma tripartita, levanta una línea base y se realiza un programa de cumplimiento del Convenio para lo cual se establecen plazos y se generan acuerdos. Así, señaló que, por ejemplo, las normas se modificarían en el transcurso del tiempo con acuerdo entre empleadores, trabajadores y gobierno.

Por último, aclaró que todas las situaciones distintas a las actualmente cubiertas por riesgos laborales que se incluirían con el Convenio dicen relación situaciones producidas con ejercicio de violencia o acoso con motivo de una relación de trabajo, por ejemplo, una persona que es despedida por motivo de la violencia y acoso en el trabajo; a una trabajadora expuesta por las acciones de un cliente se le deben dar las medidas de protección correspondientes, y en el ejercicio de la violencia o el acoso en el trayecto el empleador debe proveer los medios necesarios para la recuperación del trabajador o trabajadora, poniendo énfasis en los riesgos psicosociales. Agregó que el empleador debe determinar protocolos para prevenir la violencia doméstica a la que pueda verse sometida una trabajadora en la empresa. En resumen, expresó que todas las situaciones señaladas se producen en relación al puesto de trabajo, por lo tanto, la aplicación se debe realizar dialogada y tripartitamente.

Posteriormente, la **Honorable Senadora señora Rincón** manifestó su apoyo al Convenio, ya que es un tema importante, recordando que por su relevancia se ofició al Presidente de la República en su oportunidad.

Además, remarcó la rapidez en la tramitación de este proyecto y agradeció lo anterior dado que es un Convenio fundamental para las situaciones de violencia y acoso que se viven en el mundo del trabajo. En este sentido, celebró la sensibilidad de la Ministra del Trabajo y de la Ministra de Relaciones Exteriores respecto a esta materia.

Finalmente, consideró relevante despejar las dudas planteadas por el Senador Moreira, de modo de que no se instale una percepción equivocada respecto de lo que ocurrió con la consulta tripartita que obliga el Convenio N°144. Además, solicitó que se precise el trabajo que se realizará para la implementación de este Convenio en el mundo del trabajo, pues no es fácil, sobretodo en el caso de las pequeñas y medianas empresas.

A su turno, el **Presidente de la Comisión, Honorable Senador señor Quintana**, respaldó el Convenio y resaltó la importancia que tiene para el país, pues destaca el concepto del trabajo decente y mejora el trato legal sobre violencia y acoso laboral.

Por otro lado, expresó que las disposiciones del Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional y, en ese sentido, comentó que en la Cámara de Diputados y Diputadas comenzó la discusión de un proyecto de ley, de la Diputada Olivera, que apunta a la sanción cuando no se establezcan protocolos y sanciona el incumplimiento. De esta forma, afirmó que en la medida en que se tenga este Convenio, instrumentos como el proyecto de ley mencionado serán muy necesarios.

Luego, la **Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara**, agradeció el trabajo de la Comisión y reiteró 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.

Finalmente, la **Ministra de Relaciones Exteriores, señora Antonia Urrejola**, recordó que el artículo 12 del Convenio establece que este instrumento no es autoejecutable, cuestión que atiende la preocupación del Senador Moreira.

Puesto en votación, el proyecto de acuerdo fue aprobado, en general y en particular, por la mayoría de los miembros de la Comisión, Honorable Senadora señora Rincón y Honorables Senadores señores Chahuán, Insulza y Quintana. Se abstuvo el Honorable Senador señor Moreira.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de acuerdo que la Comisión de Relaciones Exteriores propone aprobar en general y en particular:

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

Acordado en sesión celebrada el día 3 de enero de 2023, con asistencia del Honorable Senador señor Jaime Quintana Leal (Presidente), Honorable Senadora señora Ximena Rincón González y Honorables Senadores señores Francisco Chahuán Chahuán, José Miguel Insulza Salinas e Iván Moreira Barros.

Sala de la Comisión, a 3 de enero de 2023.

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE RELACIONES EXTERIORES 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. OBJETIVO DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.
- II. ACUERDOS:** aprobado en general y en particular por cuatro votos a favor y una abstención.
- III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** artículo único que aprueba el Acuerdo que consta de un Preámbulo y 20 artículos.
- IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no tiene.
- V. URGENCIA:** suma.
- VI. ORIGEN E INICIATIVA:** Mensaje de Su Excelencia el señor Presidente de la República.
- VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 119 votos a favor, 7 en contra y 15 abstenciones.
- VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 15 de noviembre de 2022.
- IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular. Pasa a la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
- X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** Código del Trabajo, y Ley de Bases Generales de la Administración del Estado.

Valparaíso, a 3 de enero de 2023.