

# Convenio 190 de la OIT: Contraste con la legislación y práctica en Chile

Claudia Donaire  
Octubre 2020

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

El Convenio 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es la primera normativa internacional que aborda la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Fue adoptada en junio de 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, como es el caso de Chile, deben cumplir con someter a la consideración de las autoridades respectivas,<sup>1</sup> la ratificación del Convenio, dentro de los doce o, a más tardar, dieciocho meses siguientes a su adopción, e informar a la OIT sobre el resultado, en especial, sobre si iniciará el proceso de ratificación.<sup>2</sup>

Dicho convenio establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y al acoso en razón de género. Está complementado por la Recomendación 206, que orienta a los Estados en la forma de implementarlo a nivel nacional.

Su importancia está relacionada con su objetivo: “erradicar la violencia y al acoso, incluidos la violencia y el acoso en razón de género”, en el mundo del trabajo. Su adopción llega en un momento de alta valoración de la necesidad de asegurar espacios laborales libres de violencia y acoso y, en especial, erradicar la violencia y el acoso en razón de género del mundo del trabajo.

Para definir una estrategia de incidencia política y una propuesta específica de medidas legislativas y de política pública, destinadas a la ratificación del Convenio 190 por parte del Estado de Chile, es necesario analizar el contenido de este tratado multilateral y contrastarlo con la legislación y la práctica nacional. A continuación, se resume un trabajo preliminar en este propósito, que debe ser complementado

a partir de la consulta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

## DEFINICIÓN DE VIOLENCIA Y ACOSO (ART. 1º) Y OBLIGACIÓN BÁSICA (ART. 7º)

El Convenio ofrece definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo y de violencia y acoso en razón de género. En el artículo 7º, establece como obligación básica de los Estados, “adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género”.

«Violencia y acoso» en el mundo del trabajo: 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.

«Violencia y acoso por razón de género»: designa la violencia y el acoso 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.

**Legislación y práctica nacional para cumplir el Convenio 190:** El convenio establece que, sin perjuicio de la definición que entrega de violencia y acoso, estas conductas pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En el caso de Chile, la legislación laboral nos entrega un concepto de acoso sexual en el ámbito laboral<sup>3</sup>, y de acoso laboral en el artículo 2 del Código del Trabajo,<sup>4</sup> norma que además señala que estas conductas son contrarias a la dig-

1 Deber de sumisión de convenios del artículo 19, párrafo 5 de la Carta de Constitución de OIT.

2 Hasta la fecha de elaboración de la presente minuta, catorce Estados miembros han cumplido con el deber de sumisión del Convenio 190, informando el inicio del proceso de ratificación, y dos Estados miembros ya lo han ratificado, Uruguay y Fiji. El parlamento italiano prestó su aprobación al Convenio el miércoles 23 de septiembre recién pasado.

3 La ley 20.005, publicada en el Diario Oficial el 18 de marzo de 2005, incorpora concepto de acoso sexual en el ámbito laboral.

4 La ley 20.607, publicada en el Diario Oficial el 8 de agosto de 2012, incorpora concepto de acoso laboral.

nidad de las personas. El acoso sexual también se sanciona cuando ocurre en espacios públicos, conforme se establece en el artículo 494 ter del Código Penal.<sup>5</sup>

#### Acoso sexual

Conforme al artículo 2° del Código del Trabajo, es “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

#### Acoso laboral

Conforme al artículo 2° del Código del Trabajo, consiste en “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”.

#### Acoso sexual en espacios públicos

Conforme el artículo 494 ter del Código Penal, es “realizar, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante, y que no constituya una falta o delito al que se imponga una pena más grave, que consistiere en:

1. Actos de carácter verbal o ejecutado por medio de gestos;
2. Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito”.

En la administración central del Estado, también se ha incorporado el concepto de maltrato laboral, en el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, N° 006, del 23 de mayo de 2018. Conforme la regulación señalada, el concepto es el siguiente:

#### Maltrato laboral

Conforme al Instructivo Presidencial, es “cualquier manifestación de conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de una persona, poniendo en peligro su estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de empleo”.

Ahora bien, la legislación chilena no considera hasta ahora una definición única de violencia. Existe una definición en el artículo 439 del Código Penal, para aplicar en el tipo penal

de “robo con violencia e intimidación”, y en el artículo 5° de la ley 20.006, sobre violencia intrafamiliar. La Constitución Política por su parte, solo se refiere a la “violencia” en el inciso sexto del numeral 15° del artículo 19, relativo al “derecho de asociación”, a propósito de la declaración de inconstitucionalidad de los partidos, movimientos u otras formas de organización que hagan uso de la violencia, la propugnen o inciten a ella, como medio de acción política; y en la disposición vigésimo cuarto transitoria, que confiere facultades excepcionales al Presidente de la República para restringir libertades públicas y garantías constitucionales, de verificarse actos de violencia destinados a alterar el orden público o en el caso de que hubiere peligro de perturbación de la paz interior.

A su turno, el Código del Trabajo no utiliza la expresión “violencia”. Sí se refiere a “fuerza física y moral en los trabajadores”, en el literal a) del artículo 291, en relación a obtener la afiliación o desafiliación a un sindicato; a “fuerza física en las cosas y física o moral en las personas durante la negociación colectiva”, en el literal g) del artículo 403 y literal e) del artículo 404; y a la “fuerza” como medio para impedir, durante la huelga, el ingreso a la empresa de directivos u otros trabajadores no involucrados en ella. También se refiere a las “vías de hecho ejercidas por el trabajador contra el empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, entre las causales de despido del numeral 1° del artículo 160 del referido código, que no conllevan pago de indemnización. La legislación no define qué se entiende por “vías de hecho” en el contexto de esta causal, pero en general se ha interpretado como “riña o pelea”, lo que implica no solo agresiones físicas sino también verbales y amenaza de tales, que revistan gravedad en el contexto en que se producen, lo que se analiza caso a caso.

El Código Penal, en cambio, se refiere en muchas oportunidades al uso de la violencia por particulares, en alguno de ellas, como elemento constitutivo del tipo penal. Así, por ejemplo, se refiere a la violencia en el Libro II, De los simples delitos y de sus penas, en el Título Segundo, De los crímenes o simples delitos contra la Seguridad Interior del Estado, en los artículos 128 y 129; en el Título Tercero, De los crímenes y simples delitos que afecten los derechos garantizados en la Constitución Política, en los artículos 138, 144 y 145; en el Título Sexto, De los crímenes y simples delitos contra el orden y la seguridad públicos cometidos por particulares, en los artículos 261, 267, 268 sexies, 268 septies, 271, 301, 335 y 341; en el Título Séptimo, De los crímenes y simples delitos contra el orden de las familias, contra la moralidad pública y contra la integridad sexual, en los artículos 342, 343 y 384; en el Título Octavo, De los crímenes y simples delitos contra las personas, en los artículos 390 ter, 390 quater, 392, 400 y 411 quater; y en el Título Noveno, De los crímenes y simples delitos contra la propiedad, en los artículos 432, 433, 436, 438, 439, 450 bis, 456 bis, 457, 458 y 460. Finalmente en el libro III, Título Primero, De las faltas, en los artículos, en el artículo 494 y 496. Así mismo, como ya se ha señalado, considera una definición de “violencia” en el artículo 439, para el párrafo II del Título Noveno del Libro II, Del robo con violencia e intimidación en las personas, que es la siguiente:

<sup>5</sup> Incorporado por la ley 21.153, publicada en el Diario Oficial el 3 de mayo de 2019.

**Violencia o intimidación**

Conforme el artículo 439 del Código Penal, para efectos del tipo penal “robo con violencia e intimidación de personas”, comprende “los malos tratamientos de obra, las amenazas para hacer que se entreguen o manifiesten las cosas, para impedir la resistencia u oposición a que se quiten, o cualquier otro acto que pueda intimidar o forzar a la manifestación o entrega; la alegación de orden falsa de alguna autoridad; la fractura de vidrios de vehículo para apropiarse de él.”

Por su parte, la ley 20.006, que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y otorgar protección a las víctimas, se refiere en particular a la prevención, atención y sanción de la violencia que se da en las familias y/o entre personas unidas bajo vínculos de parentesco. Al efecto, su artículo 5° define violencia intrafamiliar de la forma siguiente:

**Violencia intrafamiliar**

Conforme la ley 20.006, “es todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad, en línea recta o colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente; y cuando ocurre entre los padres de un hijo común, o recaiga sobre persona menor de edad, adulto mayor o discapacitada bajo el cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar.”

Conceptualmente, la violencia contra las mujeres se aborda el proyecto de ley Boletín 11.077-7, sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que se tramita desde el año 2017, actualmente en segundo trámite constitucional. El objetivo de esta regulación es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, regulando mecanismos de protección, acceso a la justicia y atención a quienes sean víctimas de ella, a fin de garantizarles el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. En su propuesta de artículo 2° define qué se entiende por violencia contra las mujeres, de la forma siguiente:

**Violencia contra las mujeres**

Conforme la disposición 2° del proyecto de ley, “comprende cualquier acción u omisión, sea que tenga lugar en el ámbito público o en el privado, basada en el género y ejercida en el marco de las relaciones de poder históricamente desiguales que emanan de los roles diferenciados asignados a hombres y mujeres, que resultan de una construcción social, cultural, histórica y económica, que cause o pueda causar muerte, menoscabo físico, sexual, psicológico, económico o de otra clase a las

El referido proyecto de ley desarrolla en su propuesta de artículo 3° las formas en que se manifiesta la violencia en contra de las mujeres, señalando entre ellas a la violencia física,

psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política, laboral e indirecta. Para la cuestión del análisis de la implementación del estándar del Convenio 190, importa el concepto de violencia laboral, definida como:

**Violencia laboral**

Conforme el artículo 3° del proyecto de ley, es “la generación de inestabilidad e inseguridad laboral, mediante acciones u omisiones basadas en el género”.

**Formas especiales de violencia laboral en contra de las mujeres**

Señala también el artículo 3° del proyecto de ley que constituyen especiales formas de violencia laboral “las prácticas de acoso laboral, las diferencias de salario en perjuicio de las mujeres por un trabajo de igual valor al ejecutado por un hombre, las dificultades e impedimento de acceso a mejores puestos de trabajo, la asignación arbitraria de tareas menos cualificadas respecto de sus capacidades, el incumplimiento de los deberes que el empleador tenga respecto de las trabajadoras, el desconocimiento del valor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y cualquier obstáculo para el acceso a la justicia laboral”.

Con todo, el proyecto de ley no plantea propuestas específicas para la atención y sanción de la violencia laboral contra las mujeres.

**Conclusión**

En relación a la conceptualización de violencia y acoso, la legislación nacional debe ajustarse al Convenio, incorporando un concepto de violencia. El maltrato laboral también debe formar parte de esta conceptualización de violencia o de acoso, en cuanto su conceptualización.

**2. ÁMBITO DE APLICACIÓN: ARTÍCULO 2°**

El Convenio protege a todas las personas que trabajan, con inclusión de los asalariados, como de todas las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. El Convenio es aplicable al sector público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

**Legislación y práctica nacional**

La legislación en materia de tipificación y sanción de las conductas de acoso sexual y laboral solo aplican en el sector privado al personal afecto a un contrato de trabajo, al que le son aplicables todas las disposiciones del Código del Trabajo, excluyéndose entre ellos a los pasantes o aprendices, el personal de voluntariado, las personas en busca de empleo o aquellas que prestan servicios profesionales a honorarios.

En el sector público, en el caso de los servicios de la administración central del Estado a la que se les aplica el Instructivo Presidencial, bajo la potestad rectora del Servicio Civil, existe también una regulación en materia de tipificación y sanción del maltrato laboral y del acoso sexual y laboral que se aplica al personal, con independencia de la naturaleza del vínculo que lo una a la administración, sea de planta, contrata, a honorarios u otra condición.

En relación a la protección eficaz contra la violencia y el acoso, no obstante no existir una conceptualización que satisfaga el estándar del Convenio, las conductas que se enmarcan en él deben ser investigadas en los procedimientos que los empleadores del sector privado están obligados a implementar de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo, en caso del acoso sexual, que en general extienden a los casos de acoso laboral, como parte de su responsabilidad en la protección de salud y seguridad de sus trabajadores/as. También para este sector existen acciones judiciales efectivas para proteger a las víctimas y sancionar a los responsables, entre ellas, la acción de tutela de derechos fundamentales ante tribunales laborales.

En el sector público, en cambio, esta protección está dificultada por la falta de una regulación apropiada en relación a los mecanismos de investigación interna, medidas de resguardo y de protección a las víctimas, como la falta de una acción judicial efectiva, al estar controvertido el acceso del personal del sector a la acción de tutela de derechos fundamentales ante tribunales laborales. En el caso del personal de las fuerzas armadas, de orden y seguridad, la situación es más crítica por una cultura organizacional resistente a las denuncias en contra de las jefaturas, y la naturalización o tolerancia en su interior, respecto de las conductas que involucran violencia o acoso a personal subalterno y/o mujeres.

## Conclusión

Se debe legislar para otorgar el mismo estándar de protección a todas las personas que trabajen frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### 3. ESPACIOS LABORALES DONDE SE ASEGURA PROTECCIÓN: ARTÍCULO 3

El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o 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 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 en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## Legislación y práctica nacional

En general, las regulaciones existentes no abordan con detalle la cuestión de si la protección puede abarcar espacios físicos distintos a las dependencias de la empresa.

## Conclusión

Es importante una aclaración legislativa en este relevante punto, que además forma parte de una tendencia que comprende que por “espacios laborales” deben entenderse todos aquellos lugares donde puedan las personas desarrollar actividades laborales, o donde deban estar por actividades relacionadas con el trabajo o como resultado de este.

### 4. UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA: ARTÍCULO 4°

El Estado que ratifica el Convenio 190 debe respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar un enfoque inclusivo, integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La política pública y normativa debe considerar: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, como la Inspección del Trabajo u otros organismos competentes.

Las medidas deben reconocer funciones y atribuciones diferentes y complementarias de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como de sus organizaciones.

## Legislación y práctica nacional

En general, el Estado de Chile solo ha avanzado en sancionar el acoso sexual y laboral, establecer obligaciones para el empleador en materia de prevención, atención y sanción de estas conductas, existiendo los instrumentos de protección judicial generales entre ellos, la acción de tutela de derechos fundamentales ante tribunales laborales, disponible solo para el sector privado.

No existe una política pública, conforme señala el Convenio, para respetar, promover y asegurar a las personas que trabajan espacios laborales libres de violencia, siendo además débil la acción del Estado en la implementación de un estrategia integral, mecanismos de control de aplicación y de seguimiento; no se garantiza a todas las víctimas acceso

a recursos, medidas de apoyo y acciones de reparación; y no se han realizado hasta ahora acciones de sensibilización sobre la problemática, entre otros.

### Conclusión

La implementación de una política pública con enfoque inclusivo, integrado y de género, para respetar, promover y asegurar a las personas que trabajan espacios laborales libres de violencia, es uno de los mayores desafíos para la implementación del Convenio 190. Considerando las orientaciones de la Recomendación 206, deben diseñarse indicadores para medir la eficacia de la política pública que se adopte, así como para generar estadísticas de prevalencia de las conductas, de resultados de la aplicación de procedimientos y sanciones, entre otras. Estos indicadores permitirán dar cuenta a OIT del cumplimiento del Convenio una vez ratificado.

---

## 5. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO: ARTÍCULO 5°

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Estado debe respetar, promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, 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.

### Legislación y práctica nacional

Existen derechos fundamentales débilmente garantizados en la legislación y práctica nacional, como es el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Con todo, en lo concerniente a la discriminación en materia de empleo y ocupación, existen iniciativas legislativas que ya están abordando el tema, como el Proyecto Boletín 9.322-13, en materia de brecha salarial.

### Conclusión

Los problemas en la satisfacción de derechos fundamentales del trabajo no pueden impedir la ratificación del Convenio 190, pues se trata de estándares que deben cumplirse igualmente por todos los Estados de la OIT.

---

## 6. IGUALDAD DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN: ARTÍCULO 6°

El Estado debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a

uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### Legislación y práctica nacional

Se reconoce el principio de no discriminación en el empleo y la ocupación en el inciso tercero del numeral 16, del artículo 19 de la Constitución Política del Estado relativo a la libertad de contratación y a la libre elección del trabajo, al disponer que “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”, pero por largo tiempo esta garantía fundamental no estuvo asociada a un mecanismo de protección judicial efectiva, al no quedar protegida por la acción de protección prevista en la Carta Fundamental. En la actualidad, el inciso 3° del artículo 2° del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, ofreciendo una definición que comprende, entre otras, la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social. Para proteger a las personas que trabajan de actos de discriminación, es aplicable el procedimiento de tutela de derechos fundamentales del párrafo 6 del capítulo II del Libro I del Libro V del Código del Trabajo, en el caso del sector privado, y en el caso del sector público existe una controversia que ha afectado el acceso de los funcionarios/as públicos/as a una acción judicial efectiva. Es posible además utilizar la acción civil de la ley 20.609, conocida como Ley Zamudio, pero ante tribunales que no cuentan con formación ni experiencia en la materia el Comité de la CEDAW ha solicitado, por ejemplo, que se establezca un mecanismo de denuncia judicial específico para los casos de discriminación contra la mujer, en sus observaciones al séptimo informe periódico presentado por Chile en enero de 2018.

### Conclusión

Se debe mejorar sustancialmente la legislación nacional y adoptar medidas de política pública destinadas a garantizar una respuesta institucional que garantice la igualdad de género y la no discriminación, a través de un enfoque inclusivo, integrado y de género, entre las que deben considerarse las medidas represivas que estatuyen una sanción para las conductas discriminatorias. Pero deben incluirse también medidas correctivas destinadas a reparar los efectos de la discriminación, como medidas preventivas o de acción positiva, que implican una verdadera política social de manipulación dirigida a los fundamentos de la discriminación, a fin de lograr la igualdad efectiva de la mujer en el mundo del trabajo.

## 7. OBLIGACIÓN DEL ESTADO EN MATERIA DE PREVENCIÓN: ARTÍCULO 8

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

### Legislación y práctica nacional

No existe regulación laboral específica ni política pública destinada a la prevención en sectores de la economía informal o con mayor prevalencia. Por cierto, el trabajo en condiciones de precariedad o en la economía informal puede exponer a las personas a violencia y acoso.

### Conclusión

Es un ámbito no trabajado en forma sistemática desde el Estado, por lo que es aconsejable hacer esfuerzos en sectores que se detecten con mayor prevalencia. El sector de trabajo doméstico ha demandado protección a las trabajadoras del sector, especialmente a las migrantes o nacionales que se trasladan desde sus localidades de origen a trabajar a otros lugares. También se ha mostrado como un sector expuesto a violencia y acoso, el sector de las fuerzas armadas, de orden y seguridad.

## 8. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN: ARTÍCULO 9

El Estado debe adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

En particular, en la medida en que sea razonable y factible debe: a) adoptar y aplicar, en consulta con los sindicatos, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los sindicatos, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección, inclusive los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política.

## Legislación y práctica nacional

En general, las leyes 20.005 y 20.607 consideran obligaciones a los empleadores que, en una interpretación sistemática, permiten concluir una intención legislativa clara en imponer a empleadores ciertas obligaciones en materia de prevención del acoso, laboral y sexual, pero no existe un deber similar en materia de prevención de violencia, como tampoco existe claridad acerca de cómo se traducen estas obligaciones en materia de gestión de los riesgos psicosociales asociados, la adopción de medidas preventivas y de control de peligros y riesgos, como de capacitación e información a los/las trabajadores/as, y el rol de estos en la política.

La incorporación de la prevención de la violencia y el acoso en la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo se aborda en el punto 10.

### Conclusión

La coordinación de medidas preventivas puede darse a través de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, incorporando la prevención de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo o donde se presenten estas conductas relacionadas al contexto laboral, pero la calidad de la respuesta de la seguridad social a las víctimas, sea en el caso de acceso a la atención médica o psicológica oportuna, curativa, recuperativa y/o reparadora, como en las prestaciones económicas frente a órdenes de reposo, deben garantizarse a todas las personas que trabajan, sin distinciones.

## 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL POR LOS ESTADOS: ARTÍCULO 10

El Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, y a mecanismos y procedimientos de solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces; proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad; prever sanciones; prever que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que contemplen consideraciones de género y sean seguros y eficaces; reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo; garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias ni otras consecuencias indebidas, si tiene motivos razonables para considerar que esta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad, como consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y 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.

Las obligaciones de seguimiento y control que el artículo 10° del Convenio impone a los Estados, han considerado las experiencias exitosas para prevenir la violencia y acoso en el

ámbito laboral, y particularmente para prevenir y erradicar la violencia de género.

### Legislación y práctica nacional

El seguimiento y control de la aplicación de las medidas legislativas y de política pública relativa a la violencia y acoso en el trabajo hoy no forma parte del quehacer del Estado, salvo en el caso del Servicio Civil que, para el sector de la administración del Estado, ha generado norma de aplicación general destinada levantar reporte estadístico en materia de maltrato laboral, acoso sexual y laboral.

En materia de acceso a vías de recurso y reparación existe mucho en lo que avanzar para garantizar acceso a mecanismos seguros, equitativos y eficaces a todas las personas trabajadoras, con independencia del sector al que pertenecen, naturaleza del vínculo contractual con quien emplea los servicios y empresa, organización o servicio de que se trate. Hasta ahora, la regulación existente tiene una aplicación heterogénea, dependiendo de la calidad de las medidas de prevención, atención y sanción que implementan las empresas y organizaciones, así como la red de apoyo a la que pueden acceder las víctimas. En general, las mayores debilidades se aprecian en el sector de las fuerzas armadas, de orden y seguridad, así como de grupos vulnerables más expuestos a la violencia y el acoso, como los trabajadores/as del sector informal, las trabajadoras/es del sector doméstico y las personas migrantes. La implementación de instrumentos de medición o indicadores deberán confirmar estas percepciones y orientar la definición de qué sectores requieren atención especial.

El régimen sancionatorio de la violencia y el acoso está vinculado en general a la actuación de las víctimas y sus redes de apoyo. A partir de la socialización de la problemática las empresas e instituciones, en mayor medida en el sector privado, han generado protocolos de actuación más eficientes destinados a prevenir y sancionar estas conductas.

En materia de reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica y mitigar su impacto en el mundo del trabajo, la legislación nacional no establece al empleador responsabilidades u obligaciones, pero a partir de implementación de la Norma NH 3262, las empresas han identificado la necesidad de establecer, en cuanto les sea posible, medidas de apoyo y asistencia a las víctimas.

Los servicios de inspección laboral hasta ahora han jugado un rol en materia de atención de denuncias, investigación y sanción, como también los tribunales laborales, respecto de los trabajadores del sector formal y privado.

### Conclusión

El Estado debe asumir la obligación de seguimiento y control de la legislación relativa a violencia y el acoso. Deben fortalecerse los instrumentos de reclamación o queja y de solución de controversias, garantizando acceso a todas las personas que trabajan, ocupándose especialmente de los sectores desprovistos de instrumentos seguros y eficaces, y definiendo medidas especiales en favor de los grupos más

expuestos a violencia y acoso. Deben también fortalecerse las acciones judiciales destinadas a sancionar los actos de discriminación en el empleo y la ocupación, ocupándose de complementarlas con medidas destinadas a asegurar la especialización de la magistratura y operadores y colaboradores de la administración de justicia en la materia.

---

## 10. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: ARTÍCULO 11

El Estado debe garantizar que 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; 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 y se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

### Legislación y práctica nacional

La Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Programa Nacional SST hasta ahora no han desarrollado en forma especial la temática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El tratamiento de los efectos de estas conductas en la salud de las personas que trabajan tampoco tiene una consideración especial.

Desde junio de 2013, la medición del riesgo psicosocial laboral es obligatorio en los lugares o centros de trabajo, lo que permite identificar riesgos de violencia y acoso, entre otras “condiciones de trabajo que pueden afectar a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos”, aplicando cualquiera de las dos versiones del cuestionario SUSESO/ISTAS21: a) Versión completa: mide 19 subdimensiones de riesgo psicosocial; b) Versión breve: contiene escalas de 5 dimensiones principales: sexo, edad, unidad funcional, unidad geográfica y ocupación.

Respecto a las fiscalizaciones según agentes o factores de riesgos en los lugares de trabajo, programadas y espontáneas, el año 2019 se realizaron 8.505, de las cuales un 16,8% corresponden a fiscalizaciones de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

La Asociación Chilena de Seguridad ha trabajado en la gestión específica de los riesgos psicosociales, con énfasis en la presentación y uso del Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo, Instrumento ISP-GRPS.

La Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción implementó en el año 2019 la campaña Estar bien en el trabajo, que busca contribuir a la prevención y disminución de las enfermedades profesionales causadas por los Factores de Riesgos Psicosociales.

### Conclusión

La Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Programa Nacional SST deben incorporar una acción coordinada y sistemática a favor de la prevención de la violencia y el acoso. Hasta ahora las acciones son aisladas, no se levantan objetivos y tampoco se miden los efectos.

### AUTORA

**Claudia Donaire.** Abogada de la Universidad de Chile, ex coordinadora del proyecto de Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo de la Unión Europea, asesora sindical.

### CONTACTO

#### **Fundación Friedrich Ebert en Chile**

Hernando de Aguirre 1320 | Providencia | Santiago de Chile

### RESPONSABLE

Simone Reperger  
Representante de la FES-Chile

[www.fes-chile.org](http://www.fes-chile.org)

En cooperación con la CUT.

