

Santiago, Chile | 24 de marzo de 2023

ALERTA LEGAL

Chile ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

El pasado 8 de marzo, coincidiendo con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, la Sala del Senado despachó el proyecto de acuerdo por medio del cual se aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Este Convenio, que lleva por título “**Convenio sobre la Violencia y el Acoso**”, contempla una serie de definiciones y obligaciones que deberán ser asumidas por los estados y también por empleadores y trabajadores en relación con el acoso y la violencia.

Para ello, el Convenio define la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”, y también el concepto de «violencia y acoso por razón de género» como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”, sin perjuicio de las definiciones dadas en la legislación interna de cada país como serían, en el caso chileno, las contenidas en el artículo 2 del Código del Trabajo refieras al acoso sexual y al acoso laboral.

Aspectos relevantes

Entre los aspectos más destacados de este Convenio, en relación con las obligaciones aplicables a los empleadores, se encuentran las siguientes:

1. Las conductas constitutivas de violencia y el acoso en el mundo del trabajo ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) *en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;*

b) *en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;*

c) *en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;*

d) *en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;*

e) *en el alojamiento proporcionado por el empleador, y*

f) *en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.*



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600



ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcuchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

2. Los Estados deberán adecuar su legislación para que se les 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 que permitan:

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

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

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

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

Si bien en los literales anteriores se alude a obligaciones que deberán estar plasmadas en la legislación nacional, el Convenio nos ilustra cuál será estándar internacional en materia de violencia y acoso en el trabajo, por lo que recomendamos incorporarlas en las políticas internas de cada Empresa, tanto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, como en Códigos de Conducta, Políticas de Compliance y otros.

3. Finalmente, el Convenio establece que los Estados miembros deberán adoptar medidas para:

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

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

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

Este listado de medidas resulta clarificador a la hora de definir cómo se espera que el empleador cumpla con el deber de protección consignado en el Código del Trabajo a la hora de conocer, investigar y sancionar conductas que puedan ser calificadas como –siguiendo la nomenclatura chilena– constitutivas de acoso laboral o acoso sexual en el trabajo.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos y no debe ser considerada como asesoría legal.