

CONVENIO 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

LEY KARIN N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Junio de 2024

Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Convenio 190 OIT

Ley Karin N°21.643

Convenio 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

El Convenio 190 adopta un enfoque inclusivo e integrado teniendo en cuenta las consideraciones de género.

Proteger a las personas en todos los sectores, en las economías formal e informal, y en zonas urbanas o rurales.

1

Abordar la violencia y el acoso en el marco de legislaciones y políticas laborales sobre igualdad y no discriminación, SST y migración.

Abordar la discriminación, el abuso en las relaciones de poder y el avance en normas de género que mitiguen los efectos adversos de la violencia y el acoso.

Se reconocen las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de gobiernos, empleadores y trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades en materia de acceso a la información, herramientas y formación.

Contenido del Convenio 190 OIT

20 artículos y 8 títulos

I. Definiciones (art.1)

II. Ámbito de aplicación (art. 2 y 3)

III. Principios fundamentales (art. 4, 5 y 6)

IV. Protección y prevención (art. 7, 8 y 9)

V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación (art. 10)

VI. Orientación, formación y sensibilización (art. 11)

VII. Métodos de aplicación (art. 12)

VIII. Disposiciones finales (art. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20)

Contenido del Convenio 190 OIT

Definiciones (art. 1)

Definición violencia y acoso

- 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.

Definición violencia y acoso por razón de género

- 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.

Contenido del Convenio 190 OIT

Ámbito de aplicación (art. 2 y 3)

Ámbito de aplicación: ¿A quiénes?

El Convenio protege a los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo (a todos los sectores, privados o públicos, en las economías formal e informal, en zonas urbanas o rurales), con **inclusión de:**

- Los trabajadores asalariados, según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- Las personas que trabajen, cualquiera que sea su situación contractual
- Las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- Los trabajadores despedidos
- Los voluntarios
- Las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

Ámbito de aplicación: ¿Dónde y cuándo?

Violencia y acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo
- En los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma un descanso o donde come
- En lugares donde el trabajador utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y en vestuarios
- En viajes, desplazamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo
- En alojamiento proporcionado por el empleador
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Contenido del Convenio 190 OIT

Principios fundamentales (art. 4, 5 y 6)

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, integrado** y que tenga en cuenta las **consideraciones de género.**

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

1

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

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

Entrada en vigor

Todos los convenios
contienen disposiciones
relativas a su entrada en
vigor



El C190 entró en vigor doce
meses después de la fecha
en que las ratificaciones de
dos Miembros fueran
registradas por el Director
General



Desde dicho momento, el
C190 entrará en vigor, para
cada Miembro, **doce meses
después de la fecha de
registro de su ratificación**

Despacho del proyecto de resolución del Congreso Nacional el pasado 08 de marzo de 2023 y entrada en vigor el 12 de junio de 2024.

Ley Karin N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo



Contenido de la ley

1 Regulación del acoso sexual, laboral, y la violencia en el trabajo, tanto en sector privado como en sector público

Por medio de la modificación del artículo 2 del Código del Trabajo, se propone el establecimiento de que las relaciones laborales siempre deberán fundarse en un **trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, entendida como la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.**

Además, se actualiza la definición de acoso laboral y, se recoge el fenómeno de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral en la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios.



Contenido de la ley

2 Establecimiento de un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual, y la violencia en el trabajo

Se propone establecer la obligación por parte de las empresas, de los órganos de la administración del Estado y de las municipalidades de contar con un **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de la violencia en trabajo, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y el respeto a la dignidad de las personas**, cuyos elementos mínimos se presentan en la ley, contando con el apoyo de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N° 16.744.



Contenido de la ley

Contenidos mínimos del protocolo

- a) La **identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales** asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.
- b) Las **medidas para prevenir y controlar los riesgos** señalados en literal anterior, con **objetivos medibles**, para evaluar su eficacia y velar por su **mejoramiento y corrección continua**.



Contenido de la ley

Contenidos mínimos del protocolo

- c) Las **medidas para informar y capacitar adecuadamente** a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las **medidas de prevención y protección** que deban adoptarse, y los **derechos y responsabilidades** de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.
- d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la **naturaleza de los servicios prestados** para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- e) Las **medidas de resguardo de la privacidad y la honra** de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral. Asimismo, deberá contener **mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores**, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos



Contenido de la ley

3 Medidas de resguardo y el reconocimiento de atención psicológica temprana para las personas trabajadoras denunciantes

Tanto en el sector público como privado, durante la investigación en caso de denuncia, se incorpora la obligación de adoptar las **medidas de resguardo necesarias** respecto de las personas involucradas, considerando la **gravedad de los hechos**, la **seguridad de la persona denunciante** y las **posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo**. Se ejemplifican medidas como la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y la entrega de atención psicológica temprana a la persona denunciante por medio de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744.



Contenido de la ley

4 Perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y laboral en el sector público

Se disponen adecuaciones a la normativa considerando la responsabilidad administrativa y sus particularidades, a través del desarrollo de investigaciones sumarias y sumarios, ajustándose el rol de la persona denunciante por medio del reconocimiento de derechos. En ese mismo sentido, se reconocen particularidades de la lógica del sector público y municipal cuando la persona que ejerce la violencia es el jefe de servicio, alcalde o concejales.



Contenido de la ley

5 Deber de informar canales recepción de denuncias

Los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público y trabajadores del sector privado. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.



Contenido de la ley

6 Se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo y la Contraloría General de la República en el procedimiento de investigación

- En el caso de la **Dirección del Trabajo**, se busca que ésta tenga un rol activo en el proceso de investigación del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, incorporando plazos acotados para el cumplimiento de ciertas labores, como, por ejemplo, la solicitud al empleador de la adopción de medidas de resguardo, entre otras.
- Respecto al ámbito público, se otorga un rol importante a la **Contraloría General de la República**, para que, por ejemplo, la víctima pueda ejercer reclamos, ante resoluciones que se adopten durante la respectiva investigación sumaria o sumario administrativo. En el mismo sentido, el órgano tendrá un rol importante en caso que los denunciados sean altos cargos de la Administración Central o Municipal.

Principales modificaciones aplicables al Sector Público

La función pública se ejercerá propendiendo al **respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual**. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su **prevención, investigación y sanción**.

Los OAE deberán contar con un **protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual** para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará **acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo**. Se podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

Los procedimientos de investigación deberán sujetarse a los principios de **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**.

El ejercicio de conductas de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo contravienen la **probidad administrativa**.

En contexto del derecho a defensa civil y criminal de los funcionarios cuando se atenta contra su vida o integridad corporal, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de **iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario para determinar la responsabilidad administrativa** en caso de que correspondan.

Incorporación del **acoso laboral** como causal de destitución.

CONVENIO 190 OIT, sobre la violencia y el acoso en el trabajo

LEY KARIN N°21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Mayo de 2024

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

