



► **PRESENTACIÓN OIT SOBRE PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA LEY N° 18.290, DE TRANSITO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LA SALUD E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE SUFREN VIOLENCIA LABORAL EXTERNA (BOLETIN N° 12256-13)**

Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
05 julio de 2023

Por Sergio Paixão Pardo, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Proyecto de Ley sobre modificación del Código del Trabajo – adiciones al artículo 184 bis, se trata efectivamente de una modificación que ajusta la legislación nacional al contenido del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el local de trabajo, 2019.

Aplaudimos los esfuerzos del Legislativo en el sentido de, desde ahora, actualizar la legislación y práctica para recibir el Convenio cuando este entre en vigencia para Chile.

Cuando se adoptaron el Convenio y la Recomendación mencionados, se reconoció que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo podían constituir una violación o un abuso de los derechos humanos y que podrían ser igualmente una amenaza para la igualdad de oportunidades, y, al día de hoy, son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Al ser una norma internacional con un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género, se verifica que la protección de las personas en el mundo del trabajo pasa por la protección de trabajadoras y trabajadores e inclusive, de los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. En ese sentido, se contempla que todas y todos deben estar protegidos contra la violencia o acoso que se origine de terceros ajenos a la relación de trabajo o empleo.

El establecimiento de una política y un programa de prevención y mitigación de la violencia y el acoso hacia los trabajadores por motivo de desempeño de sus funciones es perfectamente compatible con la orientación del Convenio y la Recomendación. Elementos incorporados a la política como son la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos asociados con la violencia en el local de trabajo; la identificación de los posibles daños a la salud física o mental de las trabajadoras y los trabajadores y la prevención y el control de tales riesgos; la formación y sensibilización sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección incluyendo derechos y responsabilidades de trabajadores, trabajadoras y de delegados de la empresa.

Recordemos que los Estados tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. En ese contexto, es importante que el articulado disponga la publicación en un espacio a la vista de todas las personas involucradas con el ambiente de trabajo de que en referido centro de trabajo hay una política de prevención de la violencia y no se acepta ni se toleran comportamientos que constituyan violencia y acoso. Es una oportunidad para fortalecer el diálogo social y establecer de común acuerdo los comportamientos o amenaza de tales comportamientos que constituyan violencia y acoso en el local de trabajo y los protocolos que deban ser seguidos contra esas prácticas.

Al reconocerse que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social, es importante considerar la evaluación de riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. En Chile, desde 1 de enero 2023, el antiguo cuestionario SUSESO/ISTAS-21 de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo fue reemplazado por un nuevo instrumento de evaluación, denominado **Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral-Salud Mental de la SUSESO (CEAL-SM/SUSESO)**, el cual incorpora nuevas dimensiones que abordan factores de riesgo no contemplados en las versiones previas, tales como la violencia y el acoso y vulnerabilidad en el trabajo, perfeccionando además algunas preguntas relacionadas con la dimensión de reconocimiento en el trabajo.

Considerando que, para la aplicación del Convenio, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus respectivas responsabilidades. En ese marco, la presente propuesta de reglamentación atendería a lo dispuesto en el Convenio en lo que concierne a que “Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”.

Por último, con la venia de las Señoras y Señores Senadores, ratificamos la importancia del diálogo social entre trabajadores y empleadores en el momento de llevar a cabo consultas sobre la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; la toma en consideración de la violencia y el acoso, así como de los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; en la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

Por último, pero no menos importante, considerar la importancia de proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, información y

capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, 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 de la política antes mencionada.

Sobre la modificación a la ley 18.290 de tránsito, en materia de protección de la salud e integridad de los trabajadores que sufren violencia laboral externa – Boletín 12.256-13, varios aspectos mencionados sobre las medidas de prevención a la violencia y acoso contra trabajadores y trabajadoras se aplican de la misma forma. El establecimiento de una política en materia de violencia y acoso promovido por usuarios del sistema de transporte se hace necesaria, en consulta entre empresarios y trabajadores del sector.

En ese sentido, cabe destacar que la violencia y el acoso también pueden afectar la calidad de los servicios públicos y privados. Por ese motivo es importante que la aplicación de las disposiciones del Convenio se verifique por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos, o prácticas que amplíen o adapten medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboren medidas específicas cuando sea necesario.

Muchas Gracias