

## CONVENIO 190 OIT

El 24 de julio de 2023 Chile promulgó el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019.

La OIT establece que el Convenio se aplica a la violencia y el acoso que 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.

El país que ratifique este Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

CONVENIO **190**

## Canales de atención:

Línea telefónica:  
**600 450 4000**

Sitio web:  
**dt.gob.cl**

**¡A través de la prevención, investigación  
y sanción del Acoso Laboral, Sexual  
o de Violencia en el Trabajo,  
CHILE AVANZA CONTIGO!**



La Dirección del Trabajo Reduce, Recicla y Reutiliza.

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)



**LEY 21.643 (LEY KARIN)  
ACOSO LABORAL,  
SEXUAL O DE VIOLENCIA  
EN EL TRABAJO**

1924 **100** AÑOS 2024

Esta normativa comenzó a regir el 1 de agosto de 2024 y modificó tanto el Código del Trabajo como otros cuerpos legales para hacerlos también aplicables al sector público, y trata sobre la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género.

## NUEVAS DEFINICIONES

**Acoso Sexual:** es cuando una persona realiza 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.

**Acoso Laboral:** es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores/as, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Violencia en el Trabajo:** es ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

## OBLIGACIÓN PARA EMPRESAS

Se establece la **obligación para las empresas** de incorporar a sus Reglamentos Internos un **protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo** y el

procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas. Este debe ser informado al trabajador al momento de la firma del contrato de trabajo.

En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito o de manera verbal a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

## PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Será obligatorio para el empleador adoptar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar estas conductas.

Se introducen importantes cambios en las investigaciones, entre los que destaca:

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará a la brevedad al empleador en el plazo máximo de dos días hábiles, la adopción de una o más medidas de resguardo.

El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si la investigación es interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas

partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada, esta será remitida inmediatamente a la Inspección del Trabajo junto a sus conclusiones.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones practicadas a la investigación interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción de las conclusiones de la investigación, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

