

**REUNIÓN ORDINARIA  
CONSEJO CONSULTIVO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
(CCSST)  
ACTA N°05/2022**

- FECHA:** 07 de octubre de 2022.
- HORA:** De 13:00 horas a 15:00 horas.
- LUGAR:** Subsecretaría de Previsión Social, Salón Diálogo Social. Huérfanos N° 1273, Santiago.
- ASISTENTES:** Patricia Silva Meléndez. Presidenta  
Pablo Bobic Concha. Consejero.  
Erasmus Correa Maldonado. Consejero.  
Miguel Acevedo Álvarez. Consejero.  
Enrique Pérez Mendoza, Secretario Ejecutivo.
- OTROS ASISTENTES:** Sr. Sergio Paixão Pardo. Especialista Principal en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral Oficina de OIT para el Cono Sur.  
Sr. Marcelo Tapia Valenzuela. Profesional de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral.
- AUSENTES:** María Elisa León Carrasco.

**I. ORDEN DEL DÍA:**

1. Apertura de la sesión del Consejo.
2. Aprobación del Logo del Consejo.
3. Reunión con Consultor OIT Patricio Tonelli.
4. Presentación del Convenio 190 sobre seguridad y salud en las minas de la OIT.

**II. DESARROLLO:**

**1.- Verificación de Quórum**

Se da inicio a la sesión tras constatar la existencia del quórum mínimo para sesionar, establecido en el inciso 1° del decreto N°19, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

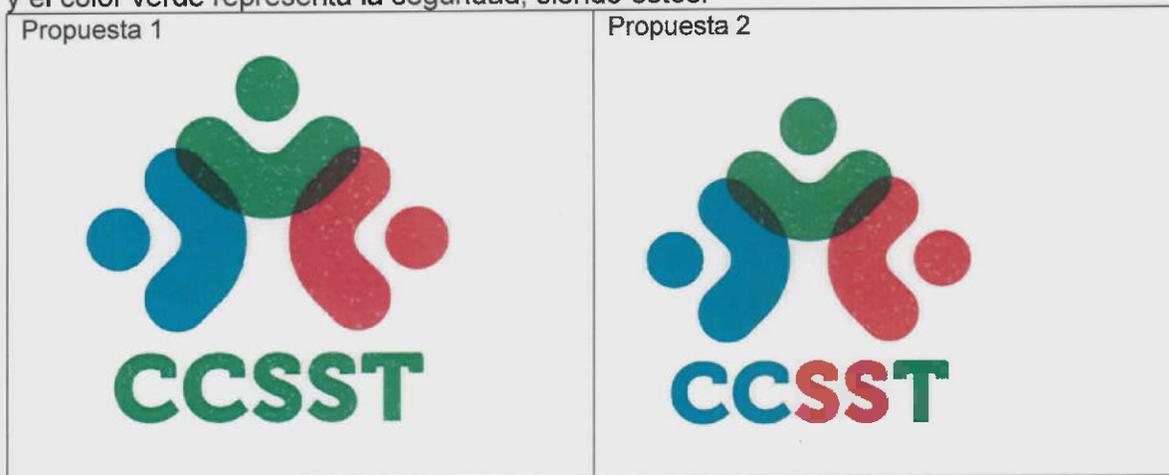
La consejera Sra. María Eliza León excusa su inasistencia.

## 2.- Apertura de la sesión del Consejo

La presidenta del CCSST da la bienvenida y agradece la asistencia del especialista de la OIT, Sr. Sergio Paixão, quien expondrá el contenido y alcance del C190.

## 3.- Aprobación del Logo del Consejo.

El Sr. Eduardo Pérez de la Unidad de Prensa y Comunicaciones de la Subsecretaría de Previsión Social, expuso la propuesta de dos logos, cuyas figuras representan el tripartismo y el color verde representa la seguridad, siendo estos:



Los/as consejeros/as eligen el logo de la Propuesta 1.

Comunicaciones remitirá los formatos de papelería del Consejo, con el logo respectivo.

## 4.- Reunión con consultor OIT

El secretario informa que con fecha 22 de septiembre del presente, el Director de la OIT, Sr. Fabio Bertranou, remitió carta a la Presidenta del Consejo, en la que solicita una entrevista, en el marco de la formulación del Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La entrevista se solicita para el 14 de octubre de 2022 a las 11:00 horas, pero si el Consejo no tiene disponibilidad horaria, se solicita que se proponga otra fecha y horario.

Analizado el tema por los/as Consejeros/as, manifestaron que el secretario informe a la OIT, lo siguiente:

- Posponer la fecha de la entrevista para el día viernes 04 de noviembre, en horario de 13:00 a 15:00 horas, en dependencias de la Subsecretaría de Previsión Social, esto dado que en dicha fecha podrían participar todos los Consejeros/as.
- Que el consultor Patrizio Tonelli, remita, antes de la entrevista, la pauta de preguntas, ello para poder consensuar la respuesta entre los consejeros.

## 5.- Presentación del Sr. Paixão

En la sesión el Sr. Paixão expone sobre los siguientes temas:

i. ¿Por qué son necesarios los instrumentos?

Son necesarios porque la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

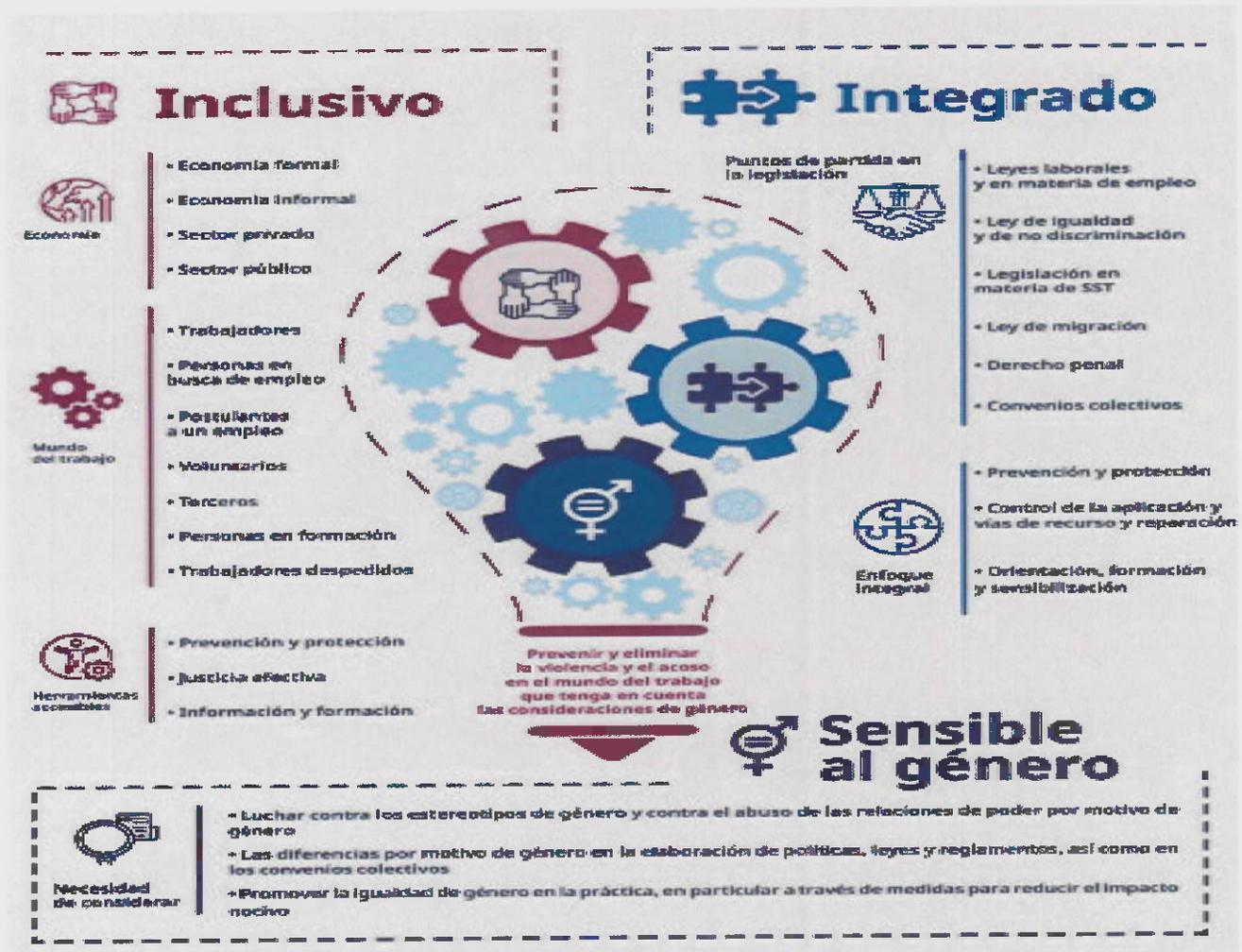
- Son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- Pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.
- Afectan a la salud de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.
- Pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.
- Son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a las relaciones en el lugar de trabajo, la reputación de las empresas y la productividad.

ii. Principios fundamentales del C190.

- 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, los empleadores y los trabajadores, con la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades.
- Respetar, promover y llevar a efecto los principios fundamentales en el trabajo y fomentar el trabajo decente.
- Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

iii. Enfoque Inclusivo, Integrado y con perspectiva de Género del convenio

- **Enfoque Inclusivo** se refiere al amplio ámbito de protección, así como a la necesidad de asegurar consultas para reflejar mejor las diferentes necesidades y realidades.
- **Integrado** se refiere a la necesidad de abordar el fenómeno «en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda»
- **Que tenga en cuenta las consideraciones de género** pone de relieve la necesidad de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso por razón de género y de reducir sus efectos nocivos.



#### iv. Concepto de violencia y acoso en el Convenio

La violencia y el acoso son 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.

Las definiciones en la legislación nacional pueden incluir un concepto único o conceptos separados.

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.

La violencia por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas.

v. ¿A quienes les es aplicable el convenio?

El Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo:

- Trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales.
- Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual.
- Personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices.
- Trabajadores despedidos.
- Voluntarios.
- Personas en busca de empleo y postulantes a un empleo.
- Individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

El Convenio requiere a los Miembros tomar en cuenta, cuando proceda, la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando adoptan un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

vi. ¿Cuándo y dónde ocurre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: El lugar de trabajo; Espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; Lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come; Instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios; Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; Comunicaciones relacionadas con el trabajo; Alojamiento proporcionado por el empleador; Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

vii. ¿Cómo tratar la violencia y el acoso?

- Prevención y protección. El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:
  - Definir y prohibir la violencia y el acoso.
  - Prevenir la violencia y el acoso.
  - Proteger las personas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso. La Recomendación prevé que los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos son aquellos como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.
- Acción de los empleadores: Tomar medidas acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso. En particular, en la medida que sea razonable y factible, deben:
  - Adoptar e implementar una política del lugar de trabajo, en consulta con los trabajadores. La Recomendación prevé que la política del lugar de trabajo debería:

Afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados; Establecer programas de prevención; Definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; Contener información sobre los procedimientos de queja y de investigación

- Tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en la evaluación de riesgos. La Recomendación prevé que la evaluación de riesgos debería prestar especial atención a: Las condiciones y modalidades de trabajo, y la organización del trabajo; La implicación de terceros; La discriminación, el abuso de relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales.
- Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, las medidas de prevención y protección, y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.
- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación.

Se debe garantizar el acceso a mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces: procedimientos de queja e investigación en el lugar de trabajo; mecanismos de solución de conflictos y juzgados o tribunales protección contra las represalias; asistencia (jurídica, social, médica y administrativa).

Garantizar el acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. La Recomendación prevé que las vías de recurso y reparación podrían comprender el derecho a dimitir y percibir una indemnización, la readmisión, el pago de los horarios de asistencia letrada y costas, etc.

- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación.

Proporcional acceso a mecanismos de queja y solución de conflictos, asistencia, servicios, y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género en casos de violencia y acoso por razón de género. La Recomendación prevé que éstos deberían comprender medidas tales como tribunales con personal especializado, una tramitación diligente, asistencia y asesoramiento jurídicos, la inversión de la carga de la prueba, apoyo para la reincorporación en el mercado de trabajo, atención telefónica disponible las 24 horas, etc.

Garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo en caso de peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad.

Prever sanciones. La Recomendación prevé que los autores de violencia y acoso deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento para evitar la reincidencia y facilitar su reincorporación.

Proteger la privacidad y la confidencialidad, y velar por que no se utilicen de manera indebida.

Facultar a la inspección del trabajo y a otras autoridades para actuar en caso de violencia y acoso. La Recomendación prevé que se debería proporcionar formación sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

- Orientación y formación. El convenio establece que los miembros deben adoptar medidas para:
  - Abordar la violencia y el acoso en las políticas nacionales pertinentes.
  - Orientaciones, recursos y formación a empleadores, trabajadores y autoridades competentes. La Recomendación incluye: Orientación para empleadores y trabajadores que tenga en cuenta cuestiones de género; Proporcionar modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos (de alcance general o sectorial); Directrices y formación para jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos, que tengan en cuenta consideraciones de género.

viii. **Violencia doméstica**

La violencia doméstica tiene un impacto en el mundo del trabajo, para tales efectos se requiere reconocer sus efectos y en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto. La Recomendación establece que se adopten medidas tales como: licencia para las víctimas; modalidades de trabajo flexible; protección temporal contra el despido; inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de riesgos; sensibilización.

- ix. Los países que ratifiquen el convenio deberán presentar regularmente una memoria, que será revisada por el Comité de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- x. Respecto del C190, es preciso considerar que:
  - La violencia y el acoso en el mundo del trabajo privan a las personas de su dignidad, son incompatibles con el trabajo decente y ponen en peligro los derechos a la igualdad de oportunidades y a un entorno laboral sano y productivo.
  - La adopción del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 es sinónimo de reconocer el derecho de todos a un mundo del trabajo sin violencia ni acoso, incluidas la violencia y el acoso por razones de género.

**III. ACUERDOS:**

1. Que el Secretario remita correo al consultor OIT, Sr. Tonelli, en el que solicite:

- a. Modificar la fecha de entrevista para el día 04.11.2022 a las 13:00 hrs., la que se realizaría de manera presencial en las dependencias de la Subsecretaría de Previsión Social.
  - b. La pauta de entrevista.
2. Que el secretario remita a los/as Consejeros/as el Perfil anterior y la Política Nacional de SST..
  3. Las reuniones ordinarias del Consejo serán los primeros viernes de cada mes.

No habiendo más temas que tratar, se levanta la sesión a las 14.:30 horas.

**Próxima sesión será el viernes 04 de noviembre de 2022, de 13:00 a 15:00 horas**



---

**Patricia Silva**  
Presidenta

---

**Erasmó Correa**  
Consejero

---

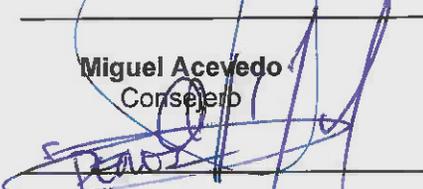


---

**Pablo Bobic**  
Consejero

---

**Miguel Acevedo**  
Consejero



---

**Enrique Pérez Mendoza**  
Secretario Ejecutivo