



OFICIO ORD. N°

SANTIAGO,

ANT.: Dictamen N° E516610 de 19 de julio de 2024 de Contraloría General de la República, que imparte instrucciones sobre las modificaciones que la ley N° 21.643 (ley Karin) introdujo en las leyes N° 18.575, 18.834 y 18.883, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

MAT.: Imparte instrucciones sobre la gestión de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en la ejecución de contratos de obras públicas, consultorías y asesorías a la inspección fiscal.

DE: DIRECTOR GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS.

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN.

Esta Dirección General, en ejercicio de sus atribuciones legales ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones y criterios de actuación institucional, con el objeto de homologar la gestión de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, que ocurran durante la ejecución de contratos de obras o consultorías, que involucren a trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas y/o de asesoría de la inspección fiscal.

1.- ASPECTOS GENERALES.

Cabe indicar que la ley 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, incorporó nuevas obligaciones en materia de prevención, investigación y sanción de dichas conductas, imponiendo a los órganos de la Administración del Estado el deber de adoptar medidas destinadas a asegurar ambientes laborales libres de violencia y proteger la dignidad de las personas, estableciendo protocolos institucionales de prevención y actuación.

Asimismo, dicho ordenamiento dispuso, en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, una nueva figura, denominada: "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral", entendida como aquellas conductas que afecten a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

En ese mismo orden de ideas, la Contraloría General de la República, a través del dictamen N° E516610 de 2024, determinó que todos los órganos de la Administración del Estado deben adoptar medidas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y disponer de protocolos que regulen dichas materias, reafirmando la figura de "violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral".

Que en ese contexto y teniendo presente que la ejecución de contratos de obras públicas, consultorías y asesorías a la inspección fiscal supone la concurrencia de funcionarios públicos y asimismo trabajadores pertenecientes a distintos empleadores del ámbito privado, sujetos por tanto a regímenes jurídicos diversos, surge la necesidad de establecer directrices para la recepción, derivación y control de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en los contratos referidos, respecto de las personas que participan en la ejecución de dichos contratos, que asegure la prevención y el efectivo tratamiento de aquellas situaciones en que se verifiquen las aludidas conductas.

2.- CRITERIOS DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN CONTRATOS DE OBRAS PÚBLICAS, CONSULTORÍAS Y ASESORÍAS A LA INSPECCIÓN FISCAL:

SITUACIONES	ACTUACIONES QUE SE DEBEN REALIZAR
Situaciones que involucren trabajadores pertenecientes a un mismo empleador.	En caso que el Inspector Fiscal tome conocimiento de situaciones que involucren a trabajadores pertenecientes a un mismo empleador o de distintos empleadores, ya sea contratista, subcontratista o asesoría a la inspección fiscal, deberá requerir de forma inmediata a la respectiva empresa o empresas empleadoras, que adopten las actuaciones y medidas destinadas a investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, que correspondan conforme a los protocolos, que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 211-A del Código del Trabajo hayan elaborado para tales efectos, y las demás a que haya lugar conforme la normativa vigente, pudiendo además, solicitar que se informe respecto de las medidas de protección implementadas y efectuar el seguimiento de la situación hasta su solución, en particular cuando ésta pueda afectar la seguridad de las personas o la adecuada ejecución del contrato.
Situaciones que involucren trabajadores de distintos empleadores.	Cuando se trate de trabajadores de distintos empleadores, el Inspector Fiscal deberá requerir se adopten medidas de coordinación para la adecuada atención de la situación.
Situaciones que involucren personal de la Asesoría a la Inspección Fiscal y trabajadores contratistas o subcontratistas.	Lo anterior se entenderá sin perjuicio del deber de protección que corresponde al empleador y de las obligaciones previstas en el artículo 183-E del Código del Trabajo, en orden a proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores.
Situaciones en que un trabajador contratista, subcontratista o de asesoría denuncie conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo a un funcionario del MOP.	En caso que los antecedentes impliquen la participación de un funcionario del Ministerio de Obras Públicas, éstos deberán ser remitidos por el Inspector Fiscal a la autoridad respectiva, para que ésta última pueda evaluar y ponderar los hechos denunciados y en su caso incoar un procedimiento disciplinario, ello de conformidad al D.F.L. N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de

	la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en relación a la resolución exenta MOP N° 340 de 31 de julio de 2024 que aprueba procedimiento de denuncia e investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes.
Situaciones en que un trabajador contratista, subcontratista o de asesoría denuncie conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo a un Inspector Fiscal del MOP.	En caso que los antecedentes impliquen la participación del Inspector Fiscal del contrato, éstos deberán ser puestos en conocimiento inmediato de la autoridad competente, prescindiendo de la intervención del Inspector Fiscal denunciado en la tramitación de dichos antecedentes. La autoridad respectiva deberá evaluar y ponderar los hechos denunciados y en su caso incoar un procedimiento disciplinario, ello de conformidad al D.F.L. N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en relación a la resolución exenta MOP N° 340 de 31 de julio de 2024 que aprueba procedimiento de denuncia e investigación y sanción de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo para el Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes. Asimismo, atendido el mérito de los antecedentes, la autoridad competente podrá disponer la modificación de la designación del Inspector Fiscal denunciado, a fin de resguardar la seguridad de las personas, el normal desarrollo de la faena y la adecuada ejecución del contrato.
Situaciones en que un funcionario del MOP denuncie ante la Autoridad conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo a trabajadores de empresas contratistas, subcontratistas o asesorías.	En caso que un funcionario del Ministerio de Obras Públicas efectúe una denuncia contra un trabajador perteneciente a una empresa contratista, subcontratista o de asesoría de inspección fiscal, la Autoridad respectiva del Ministerio no podrá ejercer facultades disciplinarias ni sancionar al trabajador de dicha empresa por no ser su empleador directo. La autoridad respectiva tampoco podrá desarrollar investigaciones sometidas al reglamento interno del empleador respectivo, por no constituir materias comprendidas dentro de su ámbito de competencia. En consecuencia, los antecedentes deberán ser puestos en conocimiento del empleador respectivo, para que adopte las actuaciones que procedan conforme a la legislación vigente.

Situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral	Cuando los hechos involucren agresiones, amenazas u otras conductas provenientes de usuarios, proveedores, visitantes u otras personas ajenas a la relación laboral a trabajadores que se desempeñan en el contrato, deberán adoptarse inmediatamente por el empleador del trabajador afectado las medidas destinadas a resguardar la integridad física y psicológica de este último, sin perjuicio de efectuarse las denuncias que procedan ante las autoridades competentes. Asimismo, el Inspector Fiscal podrá requerir información respecto de las medidas adoptadas por el empleador y efectuar el seguimiento de la situación hasta su solución, en particular cuando ésta pueda afectar la seguridad de las personas, el normal desarrollo de la faena o la adecuada ejecución del contrato.
Situaciones que involucren a funcionarios de otros órganos públicos	En caso que la situación implique la participación de funcionarios pertenecientes a otros órganos de la Administración del Estado, la autoridad correspondiente deberá poner los hechos en conocimiento de la institución respectiva para los fines pertinentes, manteniendo las medidas de coordinación y resguardo que resulten necesarias.

3.- MEDIDA DE CONTROL RESPECTO DE CONTRATOS DE OBRA PÚBLICA.

Sin perjuicio de las actuaciones que correspondan a los respectivos empleadores y de las denuncias que procedan ante la Dirección del Trabajo u otras autoridades competentes, cuando el Inspector Fiscal compruebe la existencia de hechos que puedan afectar la seguridad de las personas, el normal desarrollo de la faena o la adecuada ejecución del contrato, podrá ejercer fundadamente la facultad prevista en el artículo 112 del Decreto Supremo N° 75, de 2004, del Ministerio de Obras Públicas, que aprueba Reglamento para Contratos de Obras Públicas, exigiendo al contratista la separación de cualquier trabajador o subcontratista por insubordinación, desorden, incapacidad u otro motivo grave que haya comprobado.

El ejercicio de dicha facultad tendrá por objeto resguardar exclusivamente la correcta ejecución del contrato y la seguridad de las personas, y no constituirá una sanción ni un pronunciamiento respecto de las responsabilidades que pudieren derivarse de los hechos respectivos.

Finalmente se hace presente que, estas instrucciones tienen por objeto orientar la actuación administrativa de las Direcciones ejecutoras, frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo que pudieren producirse en la ejecución de contratos de obras públicas, consultorías y asesorías a la inspección fiscal, sin sustituir las competencias que la legislación vigente confiere a los empleadores directos de cada trabajador, a la Dirección del Trabajo o a las autoridades con potestad disciplinaria respecto de cada funcionario público.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted.

JOAQUÍN DAGÁ KUNZE
DIRECTOR GENERAL DE OBRAS PÚBLICAS



PGZ/MCHM/FMF

DISTRIBUCIÓN:

- Gabinete Sr. Ministro.
- Gabinete Sr. Subsecretario.
- Secretarías Regionales Ministeriales, todas.
- Fiscalía Nacional.
- Direcciones Nacionales, todas.
- Fiscalías Regionales, todas.
- Direcciones Regionales, todas.
- Unidades Técnicas SEREMI, todas.
- Dirección General de Obras Públicas.
- Unidad de Auditoría Interna, Dirección General de Obras Públicas.
- División de Inversiones, Dirección General de Obras Públicas.
- Oficina de Partes, Dirección General de Obras Públicas.

Proceso N°: 20352289.-/

