

**APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE  
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA,  
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN POR ACOSO  
LABORAL Y/O SEXUAL AL INTERIOR DEL  
CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA; DEJA SIN  
EFECTO RESOLUCIÓN N°E26, DE 2022, Y  
DEROGA RESOLUCIÓN EXENTA N°272, DE 2011,  
AMBAS DEL CONSEJO PARA LA  
TRANSPARENCIA.**

---

## **RESOLUCIÓN EXENTA N° 154**

**SANTIAGO, 18 MAY 2022**

### **VISTO:**

Lo dispuesto en la Constitución Política de la República; en la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el decreto con fuerza de ley N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley N°20.285, que crea el Consejo para la Transparencia; en la Ley N°20.005, de 2005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; en el Código del Trabajo; en la Resolución Exenta N°272, de 2011, que modifica Resolución Exenta N°197, de 2011, que aprueba reglamento interno de orden, higiene y seguridad incorporando anexo sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y sexual al interior del Consejo para la Transparencia; en el acta de la Sesión Ordinaria N°1.274, de fecha 3 de mayo de 2022, del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia; en la Ley N°20.607, que modificó el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral; en el Instructivo Presidencial N°006, de 23 de mayo de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado; en la resolución exenta N°E26, de 2022, del Consejo para la Transparencia; y en la Resolución Exenta N°139, de 17 de junio de 2021, que aprobó la modificación de contrato suscrita por don David Ibaceta Medina, nombrándolo Director General de esta Corporación.

### **CONSIDERANDO:**

- a) Que, la Ley N°20.005, de 2005, introdujo modificaciones al Código del Trabajo, a los artículos 2, 153, 154, 160, 168, 171, 425, y añadió el Título IV al Libro II, sobre investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo.
- b) Que, mediante el Instructivo Presidencial N°2, de 15 de junio de 2006, se dio a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado, el cual, en su Directriz séptima, trata sobre la prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo, previniendo en la letra d), que se deberá incorporar en los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad, orientaciones destinadas a la investigación de las conductas señaladas, así como los procesos para su denuncia e investigación.
- c) Que, en cumplimiento de lo expuesto, a través de la Resolución Exenta N°272/2011 de este Consejo, se modificó el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Consejo para la Transparencia, aprobándose una reforma al Reglamento ya indicado.
- d) Que luego, con fecha 8 de agosto de 2012 se publicó la Ley N°20.607, que modificó el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- e) Que, con fecha 23 de mayo de 2018 se dictó el Instructivo Presidencial N°006, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, el cual resulta aplicable al Consejo para la Transparencia, y que en su numeral II. se refiere a las medidas mínimas a adoptar por los servicios para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, y su numeral III, que aborda los contenidos mínimos del procedimiento de denuncia por maltrato, acoso laboral o sexual.
- f) Que, atendidas las modificaciones legales, se ha estimado necesario actualizar la regulación pertinente aplicable al Consejo para la Transparencia, dictando un nuevo reglamento sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por maltrato laboral, acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia.
- g) Que, el Consejo Directivo de nuestra institución, en sesión ordinaria N°1.274, celebrada con fecha 3 de mayo de 2022, acordó por unanimidad, aprobar el nuevo reglamento de procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia, con las modificaciones planteadas por los consejeros en esa sesión.
- h) Que, el presente reglamento al constituir una modificación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad deberá ponerse en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores por un plazo de treinta días previos a su entrada en vigencia, y se fijará un ejemplar de él en la recepción de nuestras oficinas ubicadas en calle Morandé N°360, piso 7, comuna de Santiago, como también en un lugar destacado de la página web del Servicio.
- i) Que, de la misma forma, deberá notificarse una copia de este reglamento, especialmente, tanto a la Asociación de Funcionarias y Funcionarios, como al Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad, ambas instancias asociativas, del Consejo para la Transparencia.
- j) Que, produciéndose un error de hecho en la dictación de la resolución N°E26, de fecha 13 de mayo de 2022, del Consejo para la Transparencia, se procederá a dejar sin efecto

dicho acto administrativo y se reemplazará por el texto que se sanciona en el presente instrumento jurídico;

- k) Que, habiéndose dado cumplimiento a la normativa que regula la materia, y en uso de mis facultades,

### RESUELVO:

**PRIMERO: APRUÉBASE** el siguiente texto del reglamento sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia:

## “REGLAMENTO DEL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA SOBRE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL”

### TÍTULO I

#### NORMAS GENERALES

**Artículo 1°. Definiciones:** Para los efectos de este reglamento, y en conformidad a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y en el Instructivo Presidencial N°006 de 2018, se aplicarán las definiciones siguientes:

- a) **Acoso sexual:** se entiende por tal, la circunstancia de que una persona realice 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.
- b) **Acoso laboral:** se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) **Denuncia:** Consiste en la relación detallada y por escrito de los hechos que puedan constituir acoso laboral y/o sexual. Podrán efectuarse denuncias con reserva de identidad.
- d) **Denunciante:** Quien sufra o conozca de conductas que puedan calificarse como acoso laboral y/o sexual y que denuncie aquéllas, ya sea siendo éste o ésta la persona afectada o un testigo, y de manera anónima o individualizándose.

Podrán tener la calidad de denunciante las siguientes personas:

- d.1. Todo trabajador o trabajadora del Consejo para la Transparencia.
  - d.2. Toda persona que preste servicios al Consejo para la Transparencia, sobre la base de un contrato honorarios, o bien, los pasantes o practicantes en esta Corporación.
  - d.3. Un Consejero o Consejera del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia.
  - d.4. Toda persona externa a este Consejo que haya presenciado actos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral y/o sexual perpetrados contra un trabajador o trabajadora de esta Corporación, una persona que preste servicios sobre la base de un contrato a honorarios, un pasante o practicante, o un consejero o consejera del Consejo Directivo.
- e) **Denunciado:** Cualquier trabajador o trabajadora del Consejo para la Transparencia, o que preste servicios en él sobre la base de un contrato a honorarios, o un pasante o practicante en esta Corporación, o algún consejero o consejera del Consejo Directivo, respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral y/o sexual.

**Artículo 2°. Principios:** El procedimiento al que se sujetarán las denuncias por acoso laboral y/o sexual reconocerá los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad:** Quien reciba la denuncia tendrá prohibido difundir información relacionada con su contenido, con el fin de resguardar la dignidad y la integridad de las partes involucradas en la denuncia. A igual prohibición se encuentra sujeto todo trabajador o trabajadora del Consejo, cualquiera sea el vínculo contractual, que, debido a sus funciones, tome conocimiento de los hechos o sustanciación de la investigación.  
  
La violación de la confidencialidad de todo o parte de lo relacionado con los hechos que motivaron la denuncia y de lo acontecido en el procedimiento, por parte de las personas vinculadas directas o indirectamente con éste, será considerada un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en los términos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
- b) **Probidad administrativa:** Consiste en que durante todo el procedimiento en que se tramite una denuncia por acoso laboral y/o sexual, se deberá observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular, procurando en todo momento llevar adelante el procedimiento con absoluta imparcialidad.
- c) **Protección de la dignidad de las personas:** Se debe proteger tanto la dignidad del afectado, como de todas las personas involucradas en el procedimiento, adoptando las medidas necesarias para evitar una revictimización del denunciante o afectado por la conducta, según corresponda.
- d) **Celeridad:** La prosecución de la investigación por acoso laboral y/o sexual deberá ser expedita, procurando su resolución en el menor plazo posible, y evitando trámites o diligencias innecesarias. Con todo, siempre se deberá dar pleno resguardo al derecho de defensa y debido proceso.

- e) **Continuación y conclusión:** El procedimiento a que dé lugar la denuncia deberá proseguirse sin interrupciones y finalizar con un acto que en definitiva se pronuncie sobre los actos denunciados, ya sea determinando la responsabilidad del infractor, o bien, el sobreseimiento.
- f) **Colaboración:** Toda persona que se desempeñe en el Consejo para la Transparencia, independientemente de su vínculo laboral, deberá colaborar con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral y/o sexual, cuando ello sea pertinente.
- g) **Responsabilidad:** El denunciante debe actuar con responsabilidad. Una denuncia sin fundamentos y respecto de la cual se constatare su falsedad y el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado será considerada una falta grave.
- h) **No discriminación:** En el marco de una investigación por acoso laboral y/o sexual se prohibirá cualquier distinción arbitraria, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- i) **Debido proceso:** En el marco de una investigación por acoso laboral y/o sexual se respetará el derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como las sanciones que se aplicarán, y derecho a conocer el contenido de la denuncia y el estado de la investigación.

## TÍTULO II

### PROCEDIMIENTO

**Artículo 3°. Inicio del procedimiento.** El procedimiento podrá iniciarse por cualquiera de las siguientes vías:

- a) Por escrito, mediante un formulario que se disponibilizará al efecto;
- b) Por medios electrónicos.

La denuncia se dirigirá al Director General, quien deberá dar inicio al procedimiento respectivo. En caso de que la denuncia sea contra el Director General, ésta se podrá dirigir a cualquiera de los Directores o Directoras del Consejo para la Transparencia.

Se dispondrá de los medios necesarios para que puedan efectuarse denuncias con reserva de identidad. Para estos efectos, se dispondrá de un buzón ubicado en un lugar de fácil acceso y localización, y que garantice debidamente la reserva de la identidad del denunciante. Se disponibilizará además, una casilla de correo electrónico para estos efectos.

La jefatura de la Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas será la encargada de revisar permanentemente tanto el buzón como la casilla de correo electrónico indicada en el inciso anterior, remitiendo a la brevedad las denuncias a quien corresponda.

**Artículo 4°. Requisitos de la denuncia.** La denuncia debe realizarse por escrito o por medios electrónicos, y deberá contener al menos la siguiente información:

- a) Fecha de la denuncia, en caso de que ésta no se efectúe por medios electrónicos.
- b) Detalle de los hechos que constituyan la situación de acoso laboral y/o sexual.
- c) Antecedentes o documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- d) Individualización de la o las personas directamente involucradas en la ejecución del o los actos constitutivos de acoso laboral y/o sexual.
- e) Individualización de la o las personas que presenciaron los actos arriba descritos o que tuvieron noticia de aquello, para el caso que sea aplicable dicha hipótesis o en tanto le conste al denunciante.
- f) Individualización del denunciante, con excepción de aquellas denuncias efectuadas con reserva de identidad.

**Artículo 5°. Derechos del denunciante.** El denunciante tendrá los derechos establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo, contenido en el decreto con fuerza de ley N°29, de 2004, de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834.

**Artículo 6°. Admisibilidad.** El Director General, o cualquiera de los Directores que reciba una denuncia, en su caso, revisará la admisibilidad de la denuncia. Este examen se circunscribirá a determinar que la denuncia cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 4°. Para ello tendrá un plazo máximo de tres días hábiles.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso final del artículo 3°, en caso de que, por cualquier circunstancia, quien reciba la denuncia no sea el Director General, deberá remitirla a éste en un término de 24 horas. En el evento que la denuncia sea en contra de este último, deberá remitirla en el mismo plazo, a alguno de los Directores de esta corporación.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso primero desde su recepción, la autoridad competente no se hubiere pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, se tendrá por presentada.

**Artículo 7°. Análisis e instrucción de un procedimiento administrativo disciplinario.** El Director General, o el director que hubiere recibido una denuncia, según corresponda, podrá desestimarla fundadamente, o bien, instruir la realización de un procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades, y proponer la sanción correspondiente a las conductas que sean efectivamente acreditadas.

**Artículo 8°. Expediente.** En el procedimiento se deberá dejar constancia de los intervinientes, sea en calidad de denunciante, denunciado y de aquellos que intervengan a cualquier otro

título como testigos.

**Artículo 9º. Exclusión de cualquier otro procedimiento, protocolo o sistema.** Las denuncias por acoso laboral y/o sexual se sujetarán a lo dispuesto en el presente reglamento, y quedarán excluidas, por tanto, de la sujeción a cualquier otro procedimiento, protocolo o sistema.

**Artículo 10. Denuncias por acoso sexual.** Tratándose de una denuncia por acoso sexual se estará a lo dispuesto en los artículos 211 A al 211 E del Código del Trabajo.

### TÍTULO III

#### SANCIONES

**Artículo 11. Sanciones.** En caso de acreditarse alguna conducta de acoso laboral y/o sexual, y atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o conjunta algunas de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal;
- c) Término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, en función de lo dispuesto en el artículo 160, numeral 1, letras a), b), c), e) y f) del Código del Trabajo, según corresponda.

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurran en los hechos y atender a criterios de reiteración o gravedad de los hechos.

### TÍTULO IV

#### MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL Y ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO

**Artículo 12. Medidas de prevención de las conductas de acoso laboral y/o sexual.** La Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas propondrá las medidas preventivas necesarias para promover, fortalecer y/o restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, y en general, en la institución.

**Artículo 13. Actividades de promoción y evaluación del presente reglamento.** La Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas realizará actividades de promoción y evaluación del presente reglamento, así como también llevará a efecto acciones tendientes a la prevención de las conductas acá descritas.

**Artículo 14. Remisión de un reporte de evaluación a la Dirección Nacional del Servicio Civil.** La Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas deberá remitir en el mes de enero de cada año, a la Dirección Nacional del Servicio Civil, un reporte de evaluación del presente reglamento.”.

**SEGUNDO: DERÓGUESE** la resolución exenta N°272, de 2011, que modifica la resolución exenta N°197, de 2011, que aprueba reglamento interno de orden, higiene y seguridad incorporando anexo sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y sexual al interior del consejo para la transparencia.

**TERCERO: DÉJASE** sin efecto la resolución N°E26, de fecha 13 de mayo de 2022, que deroga la resolución exenta N°272, de 2011, que modifica la resolución exenta N°197, de 2011, que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, incorporando anexo sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y sexual al interior del Consejo para la Transparencia; y, dicta nuevo Reglamento de Procedimiento de Denuncia, Investigación y Sanción por Acoso Laboral y/o Sexual, al interior del Consejo para la Transparencia; remplazando todo lo anterior, por la resolución exenta que por este acto se sanciona.

**CUARTO: FÍJASE** para conocimiento de las funcionarias y los funcionarios del Servicio, un ejemplar del presente Reglamento sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia, en la recepción de sus oficinas ubicadas en calle Morandé N°360, piso 7, comuna de Santiago, como también en un lugar destacado de la página intranet del Servicio..


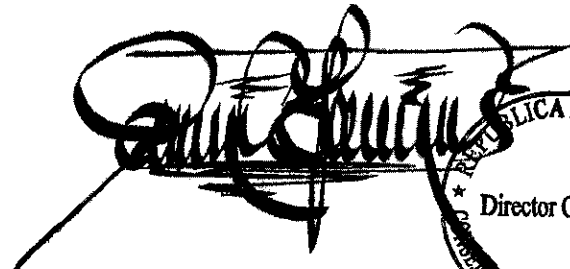
**QUINTO: NOTIFÍQUESE** el presente reglamento sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia, para su conocimiento, a todas las funcionarias y funcionarios de la Institución; y especialmente a la Asociación de Funcionarias y Funcionarios, como al Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad, ambas instancias asociativas, del Consejo para la Transparencia.

**SEXTO: ESTABLÉZCASE** para la entrada en vigencia del presente reglamento sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia, el plazo de treinta (30) días a contar de su respectiva publicación.

**SÉPTIMO: REMÍTASE** una copia del presente reglamento sobre procedimiento de denuncia, investigación y sanción por acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia, dentro de los cinco (5) días siguientes a la vigencia de esta resolución exenta, al Ministerio de Salud, a la Dirección Nacional del Servicio Civil, en conformidad con lo dispuesto en el Instructivo N°006, de 2018, y a la Dirección del Trabajo.



**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE y ARCHÍVESE**



**DAVID IBACETA MEDINA**  
**Director General**  
**Consejo para la Transparencia**

**DISTRIBUCIÓN:**

- Todas y todos los funcionarios del Consejo para la Transparencia.
- Dirección General del Consejo para la Transparencia.
- Dirección Jurídica del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Fiscalización del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Desarrollo del Consejo para la Transparencia.
- Dirección de Estudios del Consejo para la Transparencia.
- Secretario del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia.
- Jefe de Gabinete del Presidente del Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia.
- Asociación de Funcionarias y Funcionarios del Consejo para la Transparencia.
- Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad del Consejo para la Transparencia.
- Unidad de Planificación y Control de Gestión del Consejo para la Transparencia.
- Unidad de Administración y Finanzas del Consejo para la Transparencia.
- Unidad de Fiscalía del Consejo para la Transparencia.
- Unidad de Desarrollo y Gestión de Personas del Consejo para la Transparencia.
- Unidad de Atención Integral a Personas del Consejo para la Transparencia.
- Unidad de Sumarios del Consejo para la Transparencia.
- Oficina de Partes.
- Archivo.