



**Comisión Nacional de Investigación  
Científica y Tecnológica - CONICYT**

APRUEBA PROCEDIMIENTO INTERNO  
PARA ACOGER, INVESTIGAR Y  
SANCIONAR LAS DENUNCIAS POR  
MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL  
Y ACOSO SEXUAL EN CONICYT.

RES. EXENTA Nº **973**

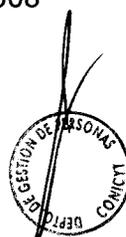
SANTIAGO, **03 JUL 2018**

**VISTOS:**

El instructivo Presidencial N°2 del 15 de Julio de 2006; el D.F.L. N°29 de 2005 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el D.F.L. N°1 de 2003 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; la Ley N°20.005 de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Ley N°20.607 de 2012, que sanciona las prácticas de acoso laboral; la Ley N°20.205 que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad; el Código de Buenas Prácticas Laborales del Gobierno de Chile del año 2006; La Ley N° 16.746; Decreto Supremo N° 491 de 1971; Oficio Presidencial N°006 de 2018 Instructivo 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; Resolución N°1 de 2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil que Aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra Q, de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882; la Resolución N° 1.600 de Contraloría General de la República, y demás normativas aplicables, y

**CONSIDERANDO:**

- a) Que el trabajo y la convivencia diaria impulsan a las personas a relacionarse entre sí, tanto a nivel horizontal como ascendente o descendente, desarrollando actividades conjuntas y cumpliendo tareas mancomunadas. Sin embargo, en ocasiones esas relaciones son negativas, causando perturbaciones en las relaciones entre las personas y en la organización del trabajo, afectando, en consecuencia, la eficiencia y la eficacia de la institución.
- b) Que una de las formas en que más gravemente se ven afectadas las relaciones entre las personas, es el maltrato, laboral acoso laboral y acoso sexual. Por esta razón, la prevención, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual es prioritario para CONICYT.
- c) Las políticas de personal que CONICYT desarrolla en forma permanente, cuyo propósito es fomentar las relaciones laborales sobre la base del respeto que debe existir en el ambiente laboral y normar sobre la existencia de eventuales conflictos de tal modo de asegurar los derechos de las partes en forma objetiva y justa.
- d) Que esta institución abordó las referidas temáticas, a través de circulares de acoso laboral y sexual, mediante las Resoluciones Exenta N° 1321 del 24 de junio de 2008 y N°1322 del 24 de junio de 2008, respectivamente.



- e) Que se aprobó procedimiento interno para acoger, investigar y sancionar las denuncias por acoso laboral y sexual en CONICYT mediante Resolución Exenta N°1099 de CONICYT del 24 de diciembre de 2014.
- f) Que desde entonces han surgido nuevas disposiciones que hacen necesario actualizar las reglamentaciones y procedimientos en estas materias.
- g) Que la experiencia adquirida permite señalar que se hace necesario afrontar el problema del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual a través de acciones de sensibilización y capacitación de carácter preventivo, respecto de las conductas que pueden ser consideradas abusivas y que degraden el clima laboral.
- h) Que, asimismo, se reconoce la necesidad de contar con canales conocidos y expeditos al interior de CONICYT, que permitan canalizar las denuncias de esta naturaleza y contar con un procedimiento destinado a acoger denuncias, investigarlas y sancionarlas.
- i) La aprobación que otorga Dirección Ejecutiva a lo precedentemente citado en virtud de las facultades contenidas en el Decreto Supremo N° 491 de 1971 y el Decreto Supremo N°97 del 2015, ambos del Ministerio de Educación.

## **RESUELVO:**

1. **DÉJASE** sin efecto la Resolución Exenta N°1099 de CONICYT del 24 de diciembre de 2014 que aprueba procedimiento interno para acoger, investigar y sancionar denuncias por acoso laboral y sexual en CONICYT.
2. **APRUÉBESE** el siguiente procedimiento interno para acoger, investigar y sancionar las denuncias por maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en CONICYT.
3. Téngase en calidad de texto oficial e íntegro el procedimiento y sus anexos que se transcribe a continuación:

### **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ACOGER, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS DENUNCIAS POR MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN CONICYT**

#### **TÍTULO I ASPECTOS GENERALES**

##### **ARTICULO 1º: Definiciones y Actores Involucrados**

Para efectos del presente procedimiento se entenderá:

**Por Maltrato Laboral:** Entenderemos por maltrato laboral cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral. Se caracteriza por presentarse como una agresión evidente y esporádica, sin tener un objetivo o víctima específica.

**Por Acoso Laboral:** Entenderemos por acoso laboral, la definición entregada por la Ley N°20.607: "Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose 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"



**Por Acoso Sexual:** Entenderemos por acoso sexual, la definición entregada por la Ley N°20.005: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el 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".

**Por Denuncia:** La relación de hechos que constituyen el maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual, debidamente registrada en el Formato de Acta de Denuncia de Maltrato Laboral, Acoso Sexual.

**Víctima:** Persona en quien recae la acción de maltrato y/o acoso.

**Por el (la) Denunciante:** Persona colaborador(a) que pone en conocimiento de la autoridad institucional el hecho constitutivo de maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.

**Por el (la) Denunciado(a):** Funcionario(a) o colaborador(a) respecto de quien se ha presentado una denuncia por maltrato laboral, acoso laboral o acoso sexual.

## ARTICULO 2º: Probidad Administrativa

1. Las conductas descritas en los títulos II y III del presente procedimiento, contravienen la observancia del principio de probidad en el ejercicio de la función pública, tal como se indica en el Estatuto Administrativo, Título III De las Obligaciones Funcionarias, Artículo 61, letra k.
2. La inobservancia del principio de probidad administrativa, hace incurrir al funcionario en responsabilidad administrativa, según lo dispone el artículo 119 del Estatuto Administrativo.
3. En el caso del personal contratado a Honorarios, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de Probidad Administrativa, toda vez que realizan funciones para un organismo del sector público, por lo en estas materias se regirá según lo estipulado en su convenio de honorarios.
4. Junto a lo anterior, la Ley N° 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", establece en su Artículo 52º la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al Principio de Probidad Administrativa, el cual ordena:
 

**"Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4º de este Título, en su caso".**

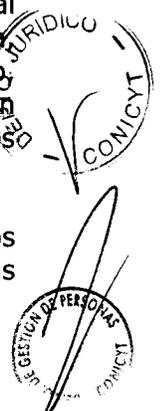
Será parte de este reglamento el **ANEXO 1: MARCO NORMATIVO VIGENTE QUE PERMITE PERSEGUIR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL**

## ARTICULO 3º: Principios del procedimiento interno para acoger, investigar y sancionar las denuncias por maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual

Además del principio de probidad administrativa según lo indicado en artículo N°2 de este reglamento, el presente procedimiento considera los siguientes principios básicos para su aplicación:

**Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación maltrato laboral, acoso laboral y sexual, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente, en quién asume la responsabilidad de dar cumplimiento al procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los funcionarios tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y reserva en el proceso.

**Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las



partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

**Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor celeridad, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.

**Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que, frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

**Igualdad de Género:** entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

## **TÍTULO II DEL MALTRATO LABORAL**

### **ARTICULO 4º: Criterios para definir maltrato laboral**

Para efectos del siguiente reglamento constituirán criterios para definir una conducta de maltrato laboral, entre otras:

1. La conducta violenta es generalizada ya que no existen distinciones frente a la "víctima", sino más bien la conducta es para todos por igual, lo que podría atribuirse a problemas de habilidades interpersonales o falta de habilidades sociales. Sin embargo, no importando la causa de la conducta, tenemos que centrarnos en el daño que provoca el maltrato y lo complejo de esta acción, por tanto, la gestión que se realice para controlar, evitar y mitigar estos comportamientos serán esenciales.
2. La acción es evidente, debido a que cuando nos referimos a conductas de maltrato estamos frente a acciones que no son encubiertas, vale decir, que se realizan sin importar si existen testigos, sin importar contexto ni lugar, pareciera que el agresor no quiere ocultar su accionar, ya que lo más probable es que no le importe o que la conducta está naturalizada en la persona, entonces no es cuestionada por quien la ejerce.
3. No existe un objetivo común que esté detrás de una conducta de maltrato laboral, ya que no se relaciona con desgastar a la víctima y en el último caso que se vaya de la organización como sucede en el caso de acoso laboral.
4. Al estar frente a una acción del tipo maltrato, la agresión es esporádica ya que como no se tiene una víctima ni un objetivo común, podemos pensar que el maltratador se encuentra de buen ánimo y no grita ni insulta a nadie, luego al día siguiente tiene un mal momento lo que detona su malestar, violencia y humillación a otros u otras.
5. El maltrato afecta la dignidad de las personas al igual que el acoso laboral, constituye una acción grave que degrada a las personas quienes lo padecen y que debe ser tratado con la misma importancia y complejidad de otras conductas violentas.



Lo anterior, se resume en la siguiente tabla:

<b>Maltrato Laboral</b>	<b>Acoso Laboral</b>
Es una conducta generalizada	Es una conducta selectiva
La acción es evidente	La acción es silenciosa
No tiene un objetivo específico	Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s
La agresión es esporádica	El hostigamiento es reiterado
Afecta la dignidad de las personas	Afecta la dignidad de las personas

Fuente: Documento Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio Civil año 2018.

### **TÍTULO III DEL ACOSO LABORAL**

#### **ARTICULO 5º: Criterios para definir acoso laboral**

Para efectos del siguiente reglamento constituirán criterios para definir una conducta de acoso laboral, entre otras:

1. La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente.
2. Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y/o psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
3. La existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

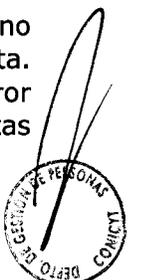
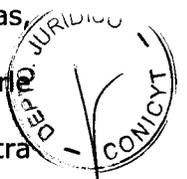
#### **ARTICULO 6º: Conductas que configuran el acoso laboral**

El acoso dentro del trabajo se puede manifestar de las siguientes formas:

1. **Vertical descendente:** Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Si bien podría darse el caso de que el/la acosador/a tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.
2. **Vertical ascendente:** Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional, sin perjuicio que también se puede producir de manera individual.
3. **Horizontal:** Se da entre pares o grupos de pares. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos los que cometen el hostigamiento, sin perjuicio que también se puede producir de manera individual.

El acoso laboral puede Manifestarse entre otras, bajo las siguientes conductas:

- a) Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inalcanzables en ese tiempo.
- c) Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- d) Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- e) Quitar áreas de responsabilidad claves, ofreciéndoles a cambio tareas rutinarias sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- f) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decirle nada al funcionario.
- g) Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizar ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- h) Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asista.
- i) Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusándole después de negligencia o faltas profesionales.



- j) Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalismo.
- k) Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otra persona o a elementos ajenos a él, como la causalidad, la suerte, etc.
- l) Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- m) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- n) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás funcionarios.
- o) Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriormente señaladas, mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

## TÍTULO IV DEL ACOSO SEXUAL

### ARTICULO 7º: Criterios para definir acoso sexual

Entre otros, se considerará los siguientes criterios para definir la conducta de acoso sexual:

1. Cuando se trate de un comportamiento de carácter sexual, puede ser verbal o físico.
2. Cuando se trate de un comportamiento que no es deseado, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.
3. Cuando tenga incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura.
4. Cuando el autor, sabe o debería saber que su conducta acosadora es ofensiva y humillante para el afectado.
5. Cuando la conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante para la persona que es víctima de estas conductas, siendo contraria al principio de igualdad de trato.

### ARTICULO 8º: Tipo y formas de acoso sexual

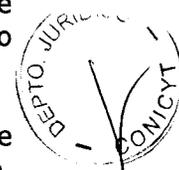
1. La Ley Núm. 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual considera dos tipos, a saber:

- a) **Acoso quid pro quo (Acoso Sexual Vertical):** Más conocido como chantaje sexual, se produce cuando el sujeto activo del acoso condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o la continuidad del empleo, a la realización de un acto de contenido sexual. Dado que esto sólo puede ser cometido por alguien con el poder de dar o quitar un beneficio derivado del empleo, esta forma de acoso sexual entraña un abuso de autoridad.

En este tipo de acoso sexual, se abusa de la autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona, frente a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza explícita o implícitamente, como base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefatura directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados – usualmente empleados/as valiosos/as - abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento

- b) **Intimidación (Acoso Sexual Horizontal o Ambiental):** El acoso ambiental se plantea cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual.



Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de "sexo fuerte". Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer.

## 2. Formas de Acoso Sexual

- a) **Comportamiento físico de naturaleza sexual (abrazos, roces con connotación sexual):** Hace referencia a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- b) **Conducta verbal de naturaleza sexual (lenguaje sexual):** Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- c) **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- d) **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo (correos electrónicos, proposiciones, etc., todas de carácter sexual):** el acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

## TÍTULO V INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

### ARTÍCULO 9º: Ámbito de Acción

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que cumple funciones en la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT, planta, contratados, honorarios y alumnos/as en práctica

### ARTÍCULO 10º: Derechos de la víctima, del denunciante y del Denunciado

Quienes denuncien o sean víctimas de algunos de los hechos contemplados en los títulos II, III o IV de este reglamento, tendrán los siguientes derechos:

1. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias, tales como suspensión del empleo o de destitución desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.



2. No podrán ser cambiados de la función que desempeñan, sin autorización y por escrito del denunciante, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
3. No podrán ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese superior jerárquico, salvo que expresamente lo solicite el denunciante, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores. Si no lo hiciere, registrará su última calificación para todos los efectos legales.

Tanto la víctima como el denunciado gozarán de los siguientes derechos:

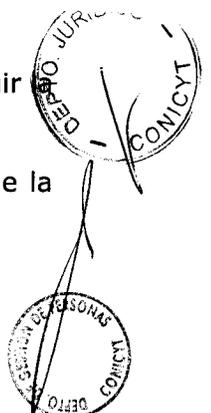
1. El denunciado tendrá derecho a conocer los hechos específicos por los cuales es acusado, con la salvedad de aquellos antecedentes que impliquen la revelación de datos personales de la víctima, con especial énfasis de sus datos sensibles tales como certificados médicos, y otros referidos a su estado de salud.
2. Todos los intervinientes deberán ser tratados con respeto y deferencia, evitando juicios anticipados.
3. Solicitar cambio de investigador/a o fiscal, si concurre causal para ello, lo que será evaluado debidamente por la Autoridad.
4. Todo denunciante y denunciado/a tendrá derecho a acceder a los documentos, en la forma establecida en la ley.
5. El denunciante podrá solicitar que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

#### **ARTÍCULO 11º: Requisitos de la denuncia**

1. El personal de CONICYT que tome conocimiento, sufra o se vea afectado por la ocurrencia de hechos que revistan caracteres de maltrato laboral, acoso laboral y/o acoso sexual, debe realizar una denuncia por escrito y firmada, utilizando el Formato de Acta de Denuncia por Maltrato, Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual que figura en el Anexo 2 del presente procedimiento descargable desde la intracyt institucional.
2. Conforme el Formato de Acta de Denuncia por Maltrato, Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual, el (la) denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, Cédula Nacional de Identidad e indicar la fecha en que formaliza la denuncia. Deberá efectuar una relación clara y precisa de los hechos que motivan su denuncia, proporcionando la mayor cantidad de información posible acerca de los mismos, en especial indicando fecha y lugar en que éstos se produjeron, individualizando a testigos, si los hubiere. Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige su denuncia y acompañar, en caso de poseer, medio de prueba que dispone para corroborarla, a fin de permitir al Jefe/a de Servicio de CONICYT, una mejor comprensión del problema planteado.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en el numeral anterior, se tendrán por no presentadas.

#### **ARTÍCULO 12º: Tramitación de Denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual**

1. La denuncia deberá estar dirigida al Jefe/a de Servicio de CONICYT y debe ser entregada a la persona receptora de denuncias que para efectos de CONICYT será la jefatura del Departamento de Gestión de Personas o el/la Encargado/a del Servicio de Bienestar o en la Oficina de Partes, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido. Dicha denuncia debe ser canalizada al Jefe/a de Servicio, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro a la persona denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
2. El/ la Jefe/a de Servicio de CONICYT será la única autoridad facultada para instruir investigación correspondiente.
3. La jefatura máxima de servicio tiene un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si acoge o no la denuncia.



4. Una vez formalizada y acogida la denuncia conforme las exigencias expuestas en el numeral 3 de este artículo, la jefatura máxima del Servicio deberá ordenar se instruya un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas. (Artículo 119 y siguientes, Título V De la responsabilidad administrativa, Estatuto Administrativo).
5. En el caso que se instruya la realización de una Investigación Sumaria o de un Sumario Administrativo se procurará que el (la) Fiscal o Investigador(a) designado(a) pertenezca a los grados jerárquicos superiores de CONICYT y a una unidad diferente a la del(la) denunciante y denunciado(a), y se actuará según lo establecido en el Título V De la Responsabilidad Administrativa, del DFL 29/04 de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, con el objeto de investigar la veracidad de los hechos denunciados.
6. La investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda, también aplicará a personas contratadas bajo la modalidad de honorarios según lo establecido por la Contraloría General de la república (Dictamen N°0014/1996).
7. El (la) Investigador(a) o Fiscal conforme a los antecedentes iniciales de que disponga, podrá solicitar al Jefe de Servicio en cualquier momento, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades reales de acuerdo a las condiciones de trabajo. Todo ello sin que reporte menoscabo o pérdida de derechos por cualquiera de los/as funcionarios/as, colaboradores/as; respecto de los cuales se aplica la/las medidas precautorias.
8. La solicitud o no de dichas medidas por parte del (la) Fiscal o Investigador(a), no podrán en ningún caso ser tenidas como un pronunciamiento acerca de la veracidad de la denuncia o acerca de la culpabilidad del (la) denunciado(a).
9. El investigador o fiscal tendrá amplias atribuciones para realizar la investigación y los funcionarios están obligados a prestar colaboración, cuando les sea solicitada.
10. La Investigación de los hechos denunciados deberá hacerse con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, y el resguardo de la dignidad de los involucrados, velando especialmente porque la declaración de los (las) testigos se preste libre de presiones y amenazas.
11. Un posible acto de maltrato laboral, acoso laboral o sexual es una materia de orden público, por tanto, cualquier mecanismo alternativo de resolución de conflictos, sea mediación, conciliación u otro, no obstará la instrucción y continuación del procedimiento administrativo

*Será parte de este reglamento el **ANEXO 2: ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL***

#### **ARTICULO 13°: Sanciones, Medidas Disciplinarias o Incumplimiento de Contrato.**

Las sanciones y medidas disciplinarias corresponden a las acciones internas asumidas por la autoridad pertinente, posterior al dictamen emitido por el Fiscal a cargo del Sumario Administrativo, y de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Administrativo.

En el caso de los colaboradores que se desempeñan a honorario, se determinará a su respecto el cumplimiento o no del principio de probidad administrativa, regulado en cada contrato de honorarios.

#### **ARTICULO 14°: Sobre una Falsa Denuncia.**

Si se comprueba, en el proceso disciplinario, que se utilizó maliciosamente el procedimiento para denunciar a una persona, con la finalidad de perjudicar su honra, dignidad y estabilidad laboral, la autoridad, o quien haga de ésta, podrá tomar las medidas disciplinarias correspondientes, previa investigación sumaria y/ o sumario administrativo, que permita determinar los hechos falsamente denunciados y los respectivos responsables. También, la persona afectada puede recurrir a los Tribunales de Justicia.



**TÍTULO VI  
PREVENCIÓN, UN PROCESO PERMANENTE EN CONICYT**

**ARTICULO 15º: Mecanismos de prevención**

Del mismo modo que respecto de otros comportamientos organizacionales indeseados, la prevención es la mejor herramienta para evitar la aparición y/o mantención de situaciones que pudieran favorecer o implicar algún tipo de maltrato o acoso. En esta perspectiva, CONICYT deberá generar las políticas, condiciones e instrumentos necesarios que permitan asegurar las mejores condiciones de calidad de vida laboral a sus funcionarios/as.

Por su parte, las personas que se desempeñan en y para CONICYT, se deberán comprometer a realizar su máxima contribución y esfuerzos en favor de la construcción y mantención de un clima de trabajo en que prime el respeto y la camaradería, por sobre cualquier otra distinción, resguardando a cabalidad el cumplimiento del principio de Probidad Administrativa.

Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Gestión de Personas de CONICYT, en conjunto con la jefatura correspondiente, deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar el ambiente laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE,

  
  
**CHRISTIAN NICOLAI ORELLANA**  
**DIRECTOR EJECUTIVO**  
**CONICYT**



- VP/FCR  
Distribución
- Dirección Ejecutiva CONICYT
  - Departamento Gestión de Personas
  - Oficina de Partes



## **ANEXO1: MARCO NORMATIVO VIGENTE QUE PERMITE PERSEGUIR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL**

### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE**

Artículo 19º- número 1º "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".

### **LEY N°18.575 ORGANICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO**

Artículo 52º- principio de la probidad administrativa: "observa una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular".

### **LEY N°20.005 (DO 18/03/2005):**

Tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo y el Código de Trabajo.

### **CÓDIGO DEL TRABAJO (MODIFICADO POR LA LEY N°20.005):**

El inciso 2º, segunda oración del artículo 2º del Código del Trabajo, señala que es contrario a la dignidad humana, "entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

Artículo 160 N°1 letra b), asocia a las conductas de acoso sexual del empleador/a la sanción de configurar una causal de término de la relación laboral (despido directo e indirecto).

### **Libro V, Título I, Párrafo 6º, del Código del Trabajo, "Del Procedimiento de Tutela Laboral" Artículos 489 y siguientes.**

#### **ESTATUTO ADMINISTRATIVO:**

- ✓ Prohibiciones: Artículo 84 letra l), ley N° 18.834, prohíbe a todo funcionario: "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo"
- ✓ Artículo 125 inciso 3º, ley N° 18.834, establece por remisión a al artículo 84 letra l), que las conductas de acoso sexual son causal de destitución.
- ✓ Falsa denuncia: respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, implica la misma sanción de la falta y/o delito imputado.
- ✓ Obligaciones funcionarias, Artículo 61, letra K: Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N°18.575.
- ✓ Obligación de las autoridades y jefaturas, Artículo 64: obligaciones especiales las siguientes: c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### **LEY DE ACOSO LABORAL N°20.607**

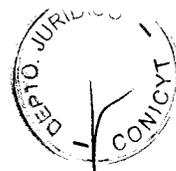
Artículo 1º-Introducense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

- 1) Agregase, en el inciso segundo del artículo 2º del Código del Trabajo, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose 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".

Artículo 2º - Modificase el artículo 84 de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fija el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, de la siguiente manera:



Artículo 34°.-c) Agregase la siguiente letra m), nueva:  
"m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2°del Código del Trabajo."



**ANEXO N°2**

**ACTA DE DENUNCIA DE MALTRATO LABORAL, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL<sup>1</sup>**

En Santiago, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_\_ yo  
 \_\_\_\_\_ Cedula de Identidad N°  
 \_\_\_\_\_ hago entrega de la siguiente denuncia por Maltrato Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual.

**Para su tramitación, provee los siguientes antecedentes:**

<b>1. Nombres y Apellidos del Denunciado/a</b>	
<b>2. Cargo o Función</b>	
<b>3. Lugar de Desempeño (Programa/Departamento/Unidad)</b>	

**4. Posición del Denunciante respecto a la situación de maltrato y/o acoso: (marca con una cruz)**

<input type="checkbox"/>	Victima directa
<input type="checkbox"/>	Testigo del maltrato y/o acoso

**5. Relación Jerárquica entre el denunciado y la presunta víctima de maltrato y/o acoso: (marca con una cruz)**

<input type="checkbox"/>	Inferior Nivel Jerárquico
<input type="checkbox"/>	Igual Nivel Jerárquico
<input type="checkbox"/>	Superior Nivel Jerárquico

**6. La presunta víctima trabaja directamente con el (la):**

<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

**7. La presunta víctima ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico inmediato la situación que lo (la) aflige:**

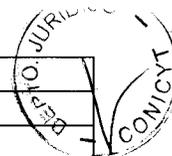
<input type="checkbox"/>	SI
<input type="checkbox"/>	NO

**8. Marque con una "X" la alternativa que corresponde:**

<input type="checkbox"/>	Maltrato Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual

**9. El (la) Denunciante declara haber sido víctima de Maltrato Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual desde hace, o sabe que la presunta víctima ha sido objeto de Maltrato Laboral, Acoso Laboral o Acoso Sexual desde:**

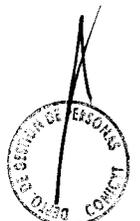
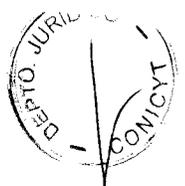
<input type="checkbox"/>	Días
<input type="checkbox"/>	Semana
<input type="checkbox"/>	Meses
<input type="checkbox"/>	Años



**10. Describa las conductas manifestadas-en orden cronológico- por el presunto acosador que avalarían la denuncia. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta):**


**11. Señale individualizando de quién o quiénes hubieren cometido actos atentatorios a la dignidad de las personas. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta):**


**12. Señale individualización de las personas que hubieren presenciado o que tuvieren información de lo acontecido- Testigos-. (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta):**

**13. Para acreditar lo anterior se cuenta con:**

	Ningún antecedente específico
	Antecedentes documentales de respaldo
	Testigos (detallar nómina de testigos)
	Correos electrónico
	fotografías
	Otros

**14. Si respondió "otros ", señale**

**Todo lo cual ratifica con su firma**

\_\_\_\_\_

**Firma el (la) Denunciante**

\_\_\_\_\_

<sup>i</sup> Se recomienda revisar el Procedimiento interno para acoger, investigar y sancionar las denuncias por maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual en CONICYT, como información de contexto que puede orientarle en estas materias.

