

**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.**

---

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 272/2011**

Santiago, **12 SET. 2011** de 2011

**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 refundido, coordinado y sistematizado fuera fijado por el DFL 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; la Ley N° 20.285, Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, que crea el Consejo para la Transparencia; la Ley N° 20.005, de 2005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual; el Código del Trabajo; la Resolución Exenta N° 197, de 03 de agosto de 2011, del Consejo para la Transparencia, que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; y la Resolución Exenta N° 1, de 06 de marzo de 2009, del Consejo para la Transparencia, que aprobó el contrato de trabajo de don Raúl Ferrada Carrasco.

**CONSIDERANDO:**

- a) Que, Ley N° 20.005, de 2005, introdujo modificaciones al Código del Trabajo, a los Artículos 2°, 153°, 154°, 160°, 168°, 171°, 425° y agregó 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

prevención de las conductas señaladas, así como los procedimientos para su denuncia e investigación.

- c) Que, en cumplimiento de lo expuesto, se confeccionó un procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral y/o sexual, que viene a complementar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Consejo para la Transparencia, motivo por el cual acorde a lo dispuesto en el artículo 156 Código del Trabajo, fue puesto en conocimiento de los trabajadores del Consejo con treinta días de antelación al comienzo de su vigencia, esto fue, del 01 de agosto hasta el 01 de septiembre de 2011 inclusive, publicándose en dos sitios visibles de las dependencias del Consejo y entregándose las copias respectivas a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- d) Que, es menester dar cuenta, que en el periodo de publicación señalado precedentemente, no se recibieron por parte de los trabajadores del Consejo, ni de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, observaciones al texto propuesto.
- e) Que, habiéndose dado cumplimiento a la normativa que regula la materia, y en uso de mis facultades,

#### **RESUELVO:**

- 1º **APRUÉBASE** el siguiente procedimiento que regula la denuncia, investigación y sanción de conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual al interior del Consejo para la Transparencia e incorpórese como anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad aprobado por Resolución Exenta N° 197, de 03 de agosto de 2011.

#### **“PROCEDIMIENTO INTERNO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL**

##### **1. INTRODUCCIÓN**

A través del Instructivo Presidencial N° 2, de 15 de junio del año 2006, se dio a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales (CBPL), instrumento obligatorio para el sector público, cuyo objeto central es erradicar los distintos modos de discriminación que pueden estar presentes en el ámbito laboral, conteniendo directrices generales en materias relativas a la prevención y sanción del acoso sexual y laboral, ambientes laborales saludables, igualdad de trato entre hombres y mujeres y facilitar una mayor compatibilización de las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares, entre otros tantos.

Puesto que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de las personas, son contrarios a dicho trato, y por tanto están absolutamente

prohibidos en el Consejo para la Transparencia, en adelante e indistintamente “el Consejo”, el acoso laboral y el acoso sexual que pueda acontecer entre pares o entre jefaturas y colaboradores.

Atendido lo expuesto, el Consejo para la Transparencia, mediante el presente instrumento, fija el procedimiento interno de denuncia, investigación y sanción de acoso laboral y/o sexual, que tiene por finalidad orientar y establecer un marco regulatorio que prevenga y garantice la protección de las relaciones laborales dentro de la Institución, acorde a lo dispuesto por el CBPL y la legislación laboral aplicable.

## 2. CONCEPTOS

- a. **Acoso Laboral:** *“Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un funcionario/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”<sup>1</sup>.*

Quedan excluidos de esta definición todos aquellos conflictos transitorios, que se presenten en un momento determinado, porque se entiende que éstos forman parte de las relaciones humanas habituales que se dan en los espacios de trabajo.

- b. **Acoso Sexual:** Requerimientos de carácter sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo<sup>2</sup>. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior del Consejo.
- c. **Denuncia:** Relación detallada y escriturada de los hechos que constituyen el acoso laboral y/o sexual, debidamente firmada por quien denuncia.

La denuncia debe realizarse en el formato elaborado para ello, o mediante una carta que contenga, al menos, la siguiente información:

- Detalle de los hechos objetivos que constituirían el acoso.
- Lugar y fecha en que acontecieron los hechos.
- Antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
- Individualización completa de la o las personas directamente involucradas y de la o las personas que hubieren presenciado los hechos de acoso o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
- Individualización completa del denunciante.
- Fecha de la denuncia.

---

<sup>1</sup> Marie- France Hirigoyen, “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”, Pág. 48. Editorial Paidós, 1998.

<sup>2</sup> Conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de los hechos, la entrega del documento de denuncia deberá realizarse en sobre cerrado.

- d. Denunciante:** Todo trabajador del Consejo para la Transparencia que sufra o conozca de conductas que puedan calificarse como de acoso laboral y/o sexual. El Denunciante tendrá los derechos establecidos en la Ley N° 20.205, que protege al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad, cuales son:
- a) No podrá ser objeto de la medida disciplinaria de suspensión del empleo o término del contrato de trabajo, desde la fecha en que el Consejo 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, incoada a partir de la citada denuncia.
  - b) No ser trasladado de localidad o de la función que desempeñare, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente.
  - c) No ser objeto de evaluación si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, registrará su última calificación para todos los efectos legales.
- e. Denunciado:** Cualquier trabajador del Consejo para la Transparencia respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral y/o sexual.
- f. Comité de Acoso:** Equipo designado por el Director General del Consejo, mediante resolución, integrado por:
- Jefe Unidad de Gestión de Personas (UGP).
  - Representante de los trabajadores ante el Comité Paritario, con fuero laboral.
  - Jefe Unidad de Asesoría Jurídica o Abogado/a de la Dirección Jurídica designado por el Director General para tales fines.
- g. Receptor de la Denuncia:** Cualquiera de los integrantes del Comité de Acoso, el Director General del Consejo o bien los Consejeros, a través de su Presidente en ejercicio. En adelante e indistintamente podrá denominarse como "el receptor".
- h. Mediación:** Proceso de resolución alternativa de conflictos, voluntaria para las partes, en la que actúa como mediador un integrante del Comité de Acoso, con el fin de facilitar la comunicación y establecer acuerdos voluntarios y satisfactorios para ambas partes. Este procedimiento sólo concurre en casos de acoso laboral.

### 3. PRINCIPIOS

Con el fin de resguardar la dignidad de los implicados en una denuncia, el procedimiento de investigación tendrá como fundamentos los siguientes principios:

- **Confidencialidad**: Quien reciba la denuncia tendrá prohibido difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de ésta, con el fin de resguardar la dignidad y la integridad de las partes involucradas en la denuncia. Igual prohibición atañe a todo trabajador del Consejo que en razón de sus funciones tome conocimiento de los hechos o sustanciación del procedimiento de 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 una falta grave.
- **Celeridad**: La prosecución de la investigación por acoso laboral y/o sexual deberá ser expedita, evitando la burocratización del proceso.
- **Idoneidad**: Tanto quien reciba una denuncia como la persona a cargo de una eventual investigación acerca de acoso laboral y/o sexual, deben tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le permitan desarrollar un trabajo de calidad que asegure una investigación responsable.
- **Colaboración**: Será deber de cada trabajador del Consejo para la Transparencia, colaborar de manera amplia y desinteresada con la investigación sobre una denuncia de acoso laboral y/o sexual.
- **Responsabilidad**: El trabajador que haga una denuncia debe actuar con responsabilidad, denunciando hechos que efectivamente hayan ocurrido. Una denuncia sin fundamentos y respecto de la cual se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado será considerada una falta grave.
- **Debido proceso**: Todo proceso de investigación que sea llevado por el Consejo acatará los principios del debido proceso legal, cuales son: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce de la denuncia como las sanciones que se aplicarán, instancias superiores de reclamación y derecho a conocer el contenido de la denuncia.

### 4. ALCANCES

El procedimiento que a continuación se describe:

- Será aplicable a todos los trabajadores del Consejo para la Transparencia, independiente del tipo de contrato de trabajo que tengan (a honorarios, plazo fijo o indefinido o prácticas profesionales) o de la función o jerarquía que ocupen dentro del Consejo.
- Formará parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Será informado, difundido y publicado en la Intranet Institucional, entre otros medios.

## 5. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ACOSO Y DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE PERSONAS

El Comité de Acoso del Consejo para la Transparencia descrito en la letra f) del presente documento, asumirá las siguientes funciones:

- Actuar como receptor de las denuncias de acoso, cuando le sea requerido.
- Realizar mediaciones laborales, en el caso de acoso laboral.
- Investigar las denuncias de acoso laboral y/o sexual, cuando así lo instruya el Director General del Consejo.
- Solicitar medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados.

Por su parte, de forma paralela, la Unidad de Gestión de Personas (UGP) del Consejo para la Transparencia, tendrá entre sus funciones:

- Informar, difundir y capacitar al personal de la institución sobre el acoso laboral y sexual.
- Realizar el seguimiento de las recomendaciones, medidas de resguardo y sanciones hechas por el Director General.
- Supervisar la evolución de las personas afectadas (Denunciante y/o Denunciado).
- Custodiar la confidencialidad de los procesos concluidos, llevando registro y archivo controlado de ellos.

## 6. PROCEDIMIENTO

### 6.1 Sobre la Denuncia:

6.1.1 **Recepción:** Todo trabajador del Consejo para la Transparencia que se vea afectado/a o conozca de hechos definidos como acoso laboral y/o sexual en el presente documento, podrá efectuar la denuncia ante alguno de los integrantes del Comité de Acoso, o al Director General del Consejo o bien a los Consejeros, a través de su Presidente en ejercicio, los cuales actuarán de manera imparcial y darán inicio al procedimiento respectivo.

6.1.2 **Orientación:** Una vez recibida la denuncia, en un máximo de dos días hábiles, el receptor deberá informar a la persona afectada sobre la denuncia recibida, en caso que ésta haya sido hecha por un tercero, y deberá asesorarlo diagnósticamente con el fin de que ésta determine si las conductas sufridas pueden ser calificadas como de acoso laboral y/o sexual; asimismo, lo orientará sobre el procedimiento existente, los aspectos formales de la denuncia y los derechos que lo amparan. El receptor actuará como único intermediario entre el denunciante y el Director General, en la entrega de la carta de denuncia.

- 6.1.3 **Ratificación:** Luego de realizada la asesoría, el afectado deberá ratificar por escrito la denuncia. Esta ratificación deberá ser realizada en un plazo máximo de tres días hábiles.
- 6.1.4 **Evaluación de admisibilidad:** Una vez ratificada la denuncia, el receptor deberá enviarla al Director General, junto con los antecedentes necesarios para su análisis. Para ello tendrá un plazo máximo de un día hábil. Si la denuncia realizada es por acoso sexual, el Director General instruirá en forma inmediata la realización de una investigación interna. Si la denuncia efectuada es por acoso laboral, el Director General, en un plazo máximo de dos días hábiles, podrá sugerir la realización de un proceso de mediación o instruir una investigación interna, según la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados.

En el evento que el presunto acosador denunciado sea el propio Director General, las acciones y funciones descritas en el punto anterior, serán asumidas por el Presidente del Consejo para la Transparencia. Igual función deberá cumplir el Presidente del Consejo, en caso que el denunciado sea uno de los Consejeros.

## **6.2 Sobre la Mediación:**

- 6.2.1 Exclusivamente para aquellas denuncias por acoso laboral, a sugerencia del Director General o por solicitud de alguna de las partes en conflicto y, siempre que exista consenso de ambas partes, se procederá a realizar un proceso de mediación. Dicho proceso estará a cargo de un integrante del Comité de Acoso, designado por el Director General, quien actuará como mediador. La mediación deberá llevarse a cabo dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la ratificación de la denuncia.
- 6.2.2 Como resultado de dicho proceso, las partes deberán firmar un protocolo de compromisos, que será enviado a la Unidad de Gestión de Personas, para registro, monitoreo y fiscalización de su cumplimiento.
- 6.2.3 Si el proceso de mediación no pudiere realizarse por la oposición de alguna de las partes o, habiéndose efectuado, no se obtuvieren resultados favorables, el mediador presentará un informe al Director General, en un plazo no superior a dos días hábiles contados desde la manifestación del rechazo a la mediación por alguna de las partes o de finalizado el referido proceso.

## **6.3 Sobre la Investigación Interna:**

- 6.3.1 **Instrucción:** Considerando la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados, el Director General podrá instruir la realización de una investigación interna inmediatamente evaluada la denuncia, o al finalizar sin éxito un proceso de mediación.

Esta instrucción de investigación interna será obligatoria para denuncias por conductas de acoso sexual, como ya se indicó.

- 6.3.2 **Etapa Indagatoria:** La investigación interna se encomendará a uno de los integrantes del Comité de Acoso del Consejo para la Transparencia, en adelante "el investigador", quien iniciará la etapa indagatoria - cuyo objeto será establecer la existencia de los hechos denunciados y la individualización de él/la o los/las responsables - con la notificación personal a las partes del inicio de procedimiento de investigación por acoso laboral y/o sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a los involucrados para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

La etapa indagatoria no podrá prolongarse más allá de cinco días hábiles, y deberá realizarse con la mayor discreción posible, a objeto de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

- 6.3.3 **Medidas de resguardo:** Cuando la situación así lo amerite, acorde a los antecedentes iniciales de que se dispongan, el investigador podrá recomendar al Director General las medidas de resguardo temporales necesarias a efectos de evitar la reiteración de nuevas conductas de esta naturaleza u hostigamientos derivados de los hechos contenidos en la denuncia y mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados. Se podrán decretar, entre otras, la separación de los espacios físicos de los involucrados en un caso, la reubicación de una de las partes, o el cambio de unidad de trabajo y/o de dependencia jerárquica. Todo ello, sin que reporte un menoscabo o pérdida de derechos para cualquiera de los trabajadores involucrados y considerando las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

- 6.3.4 **Etapa Acusatoria:** Una vez finalizada la etapa indagatoria, el investigador formulará cargos al inculpado, o solicitará el sobreseimiento, con eventuales recomendaciones, en el plazo máximo de dos días hábiles. De dicha determinación se notificará personalmente a las partes, al día hábil siguiente de su dictación, quienes, a su vez, dispondrán de tres días hábiles para formular sus descargos y defensas ante el mismo investigador. Una vez contestados los descargos por el investigado, o vencido el plazo para presentarlos, se dará término a la etapa acusatoria.

- 6.3.5 **Etapa Resolutiva:** El investigador, concluida la etapa acusatoria, elaborará un informe que contendrá la relación de los hechos, los fundamentos, las recomendaciones y las conclusiones de la investigación realizada, junto a las

eventuales sanciones si procediere. Este informe deberá remitirlo al Director General, a más tardar el duodécimo día hábil contado desde el inicio de la investigación, para que éste, a su vez, notifique, personalmente, a las partes, al día hábil siguiente, de la resolución de la investigación e instruya las acciones a realizar y sanciones a aplicar. La parte interesada podrá interponer contra dicho dictamen, en el plazo de cinco días hábiles, una solicitud de reconsideración ante el mismo Director General, quien deberá dar respuesta - rechazándola o acogéndola - en un plazo no superior a cinco días hábiles.

Copia de todo el procedimiento realizado se le remitirá a la Contraloría General de la República.

Si los hechos denunciados pudieren importar la perpetración de un delito o falta, los antecedentes deberán ser puestos en conocimiento de la justicia ordinaria y demás autoridades que pudiesen ser competentes.

- 6.3.6 **Seguimiento:** La Unidad de Gestión de Personas deberá comprobar el cumplimiento de las medidas y recomendaciones resueltas por el Director General del Consejo, dentro de los plazos establecidos para los mismos, supervisar la evolución del trabajador/a afectado (a), tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

## 7. SANCIONES

En caso de darse por acreditada alguna conducta de acoso laboral y/o sexual, atendida la gravedad de los hechos investigados, podrán aplicarse en forma individual o colectiva algunas de las sanciones establecidas en el Título XVII, Art. 70 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuales son:

- a. Amonestación verbal;
- b. Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal;
- c. Multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor; o
- d. Término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, en función de lo dispuesto en el artículo 160, numeral 1, letra a), c) y e) del Código del Trabajo o término del contrato por conductas de acoso sexual, consignada el mismo artículo 160 numeral 1, letra b).

La sanción aplicada debe guardar relación, ser proporcional y ajustarse a los hechos imputados. Corresponderá aplicar las sanciones con ecuánime severidad, tomando en consideración las circunstancias atenuantes y agravantes que concurren en los hechos.”

**2° REMÍTASE** una copia de la presente modificación al reglamento interno de orden, higiene y seguridad al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la dictación de la presente resolución exenta.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

**RAÚL FERRADA CARRASCO  
DIRECTOR GENERAL  
CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA**



  
UPI/MAA/BAIT/yaf

**DISTRIBUCIÓN**

- Dirección de Administración, Finanzas y Personas.
- Unidad de Gestión de Personas
- Unidad de Asesoría Jurídica
- Trabajadores del Consejo para la Transparencia.
- Oficina de Partes
- Archivo