APRUEBA NUEVO CÓDIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO Y DEJA SIN EFECTO ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE INDICA

RES. EX. N° 579/2025

SANTIAGO, 17/06/2025

VISTO: Lo dispuesto en la Constitución Política de la República; la ley N° 19.032, que reorganiza el Ministerio Secretaría General de Gobierno; en el D.F.L. N° 1, de 1992, que modifica la organización del Ministerio Secretaría General de Gobierno; la ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.F.L N° 1, de 2000; el D.F.L N° 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto administrativo; la ley N° 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; el decreto ley N° 1.028, de 1975, sobre atribuciones de los Subsecretarios de Estado; en el decreto supremo N° 14, de 2023, que nombra a la Subsecretaria General de Gobierno; la resolución exenta N° 272/1614, de 2017; la resolución exenta 272/1713, de 2017; ambas de esta Secretaría de Estado, y las resoluciones N° 36, de 2024, y N° 8, de 2025, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, a fin de dar cumplimiento a las medidas administrativas incorporadas en la Agenda de Probidad y Transparencia, cuyo objetivo principal fue la de establecer altos estándares de comportamiento en el desempeño probo, transparente y virtuoso de la función que desarrollan los funcionarios públicos, el Ministerio Secretaría General de Gobierno emitió, con fecha 14 de septiembre de 2017, la resolución exenta N° 272/1614, mediante la cual se formalizó el Código de Ética Institucional.

2. Que, sin perjuicio de ello, con fecha 06 de octubre de 2017, a través de la resolución exenta N° 272/1713, se modifica la letra a) del artículo 21 del Código de Ética aprobado por la resolución señalada en el considerando anterior, con la finalidad de clarificar y consignar que el Coordinador de Integridad es nombrado por el Jefe/a Superior del Servicio, a través de resolución exenta y no por decreto supremo.

3. Que, atendido el transcurso del tiempo, y el .pronunciamiento de diversos nuevos cuerpos normativos que se vinculan con las materias abordadas por el código de ética institucional, se ha estimado oportuno elaborar un nuevo texto cuyo contenido, sea formalizado a través de la presente resolución exenta.

4. Que, atendido el deber de esta autoridad pública de observar acuciosamente los principios de eficiencia, eficacia, imparcialidad, transparencia y publicidad en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones; consagrados en el artículo 3°, inciso 2° de la ley 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado, y los artículos 11

y 16 de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado, se emite el presente acto administrativo con fin de formalizar el nuevo Código de Ética de este Servicio.

RESUELVO:

1. APRUÉBASE Código de Ética del Ministerio Secretaría General de Gobierno, el cual entrará en vigencia a contar de la tramitación de la presente resolución, y cuyo texto es el siguiente:

Presentación

El presente código de ética es una declaración de los lineamientos fundamentales, que orientan los principios, valores y conductas de las funcionarias y los funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno, independiente de la calidad jurídica que ostenten y cuyo fin, es propiciar un marco de referencia genérico sobre el actuar del funcionariado ante situaciones que requieran del resguardo legal y ético, que debe seguir un servidor de este Ministerio, entregando un criterio común y claro, para adecuar la conducta hacia un correcto ejercicio de las funciones.

A su vez, se transforma en una herramienta que nos permite convenir participativamente los estándares éticos y legales que caracterizan a nuestra institución, destacándolos con el objetivo de generar una convivencia laboral basada en valores comunes. De esta manera, contribuye a auxiliar a los servidores públicos a tomar las decisiones correctas conducentes al bien común, establecer un adecuado clima laboral y un ambiente propicio de mayor responsabilidad y compromiso funcionario, lo que redunda en un clima de igualdad, responsabilidad, compromiso y respeto, generando una mayor eficacia y eficiencia institucional.

En consecuencia, se potencia, al interior de Ministerio, el desarrollo de un Estado Moderno en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, acorde a la ética, la transparencia, la igualdad de género y la no discriminación.

Para su elaboración, se ha considerado como marco referencial el documento Manual para Redactar el Código de Ética de los Servicios Públicos, del 2019[1], formulado por el PNUD. Así también, ha sido fundamental conocer la realidad interna de nuestro Servicio, incluyendo sus dependencias a lo largo de Chile, a través del uso de diversas herramientas lo que permitió conocer la visión de las personas que componen la institución.

La recopilación de antecedentes y opiniones de nuestros funcionarios se realizó por medio de encuestas online año 2023, dirigidas a todo el personal y que tuvo por objeto conocer el nivel de percepción que tienen los funcionarios y funcionarias sobre comportamientos éticos y de probidad dentro de su institución pública y la realización de actividades focus group sistematizados el año 2024, las cuales fueron ejecutadas sobre la base de un muestreo característico de la comunidad integrante del Ministerio Secretaría General de Gobierno.

[1] Manual para Redactar el Código de Ética de los Servicios Públicos, del 2019. PNUD, revisado el 13.03.2025 https://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5_cl_Secretaria_ane3.pdf

Objetivo.

Establecer, de manera clara y sencilla, los principios y conductas del personal[2] del Ministerio, ya que debe orientar su trabajo al cumplimiento de la Misión Institucional, sin perjuicio del cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias que regulan el ejercicio de la función pública, el presente código es supletorio a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes y forma parte de las obligaciones asumidas por las personas que se desempeñan en este Servicio.

Misión, objetivos y valores.

Misión institucional

Contribuir al fortalecimiento del sistema democrático del país, facilitando la comunicación e interlocución entre el Gobierno y la ciudadanía de manera transparente y accesible, el fomento del derecho a la asociatividad, la participación ciudadana en la gestión pública y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, mediante acciones y estrategias ministeriales que aseguren y respeten la diversidad social, la interculturalidad, garanticen la perspectiva de género y erradiquen la discriminación arbitraria en cualquiera de sus formas.

Objetivos estratégicos institucionales

1. Establecer espacios de información y comunicación entre el Gobierno y la ciudadanía, que promuevan la participación y el fortalecimiento de la sociedad civil, para retroalimentar la acción gubernamental con las demandas y opiniones de las personas.

2. Entregar asesoría y apoyo técnico-metodológico a los órganos de la administración central del Estado, para la implementación de los mecanismos de participación ciudadana en la gestión pública, así como realizar el seguimiento de su cumplimiento para dar cuenta pública anual a la ciudadanía en esta materia.

3. Transferir conocimiento a las instituciones públicas y la sociedad civil en el respeto de la diversidad en los ámbitos cultural, social, filiación, creencia o religión, orientación sexual e identidad de género, etaria, enfermedad o discapacidad, con perspectiva de género, para erradicar la discriminación arbitraria en cualquiera de sus formas.

4. Entregar asesoría comunicacional e información relevante a las autoridades de Gobierno para identificar las necesidades estratégicas y coyunturales y la toma de decisiones en materia de políticas públicas, armonizando la Política Comunicacional del Ejecutivo con enfoque de género.

5. Financiar la ejecución de iniciativas regionales, provinciales y comunales destinadas a fomentar el pluralismo informativo y la libertad de expresión.

6. Coordinar, en conjunto con el Ministerio de Educación, los lineamientos contenidos en la Ley N° 20.911 que crea el plan de formación ciudadana para los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado, haciéndolo extensivo a las dirigencias sociales y la ciudadanía en general.

7. Incorporar y transversalizar la perspectiva de género en las actuaciones ministeriales de la gestión institucional y en los servicios entregados a la ciudadanía.

---

[2] CGR, en sus dictámenes N°s.129, 140, 4.443, de 2004 y 25.694, de 2005, ha señalado que, en el desarrollo de las funciones encomendadas en virtud de un contrato a honorarios, debe observarse, asimismo, el principio de probidad administrativa, por cuanto si bien las personas contratadas a honorarios no son funcionarios públicos, tienen el carácter de servidores estatales

8. Implementar un proceso de modernización institucional en la Secretaría General de Gobierno, que permita la optimización de los productos estratégicos y de soporte a la comunicación entre el Gobierno y la ciudadanía.

Actores y roles

Las presentes normas de conductas ética son de obligatoria observancia para todos los servidores de esta Cartera de Estado, además, de consagrarse el derecho de cada jefatura de impartir obligaciones determinadas específicas. No obstante, en caso de situaciones contradictorias con lo dispuesto en este Código, primarán sus normas como Cuerpo Normativo.

De esta forma, se pueden distinguir los siguientes sujetos involucrados en el ámbito de aplicación del presente Cuerpo Normativo:

1. **Dirección del Servicio:** es el principal responsable de liderar la ruta de la implementación del Código de Ética para el Ministerio, respondiendo a las necesidades de transparencia impulsadas por las normativas vigentes, promoviendo el respeto, la dignidad y la valoración del empleo público a través de un desempeño excepcional de sus miembros, respondiendo a lo estipulado en la presente declaración.
2. **Unidad de Jurídica:** encargada de velar por el cumplimiento de la declaración del Código de Ética Ministerial y de valorar las conductas destacadas y sancionar aquellas que se escapan de lo esperado en un miembro del Ministerio Secretaría General de Gobierno, independiente de su calidad Jurídica.
3. **Departamento Gestión y Desarrollo de Personas:** es el encargado de apoyar la apuesta en práctica de la declaración del Código de Ética del Ministerio Secretaría General de Gobierno, haciéndolo dialogar con el Instructivo Presidencial N°001, de Buenas Prácticas Laborales en el Desarrollo de Personas en el Estado.
4. **Asociación de Funcionarios y Funcionarias:** es el representante de las y los funcionarios del Ministerio Secretaría General de Gobierno, actor encargado de cumplir un rol de fiscalización, acompañamiento y validación de los procesos y procedimientos que el Código de Ética dictamine en cuanto a la valoración y el reconocimiento de conductas ejemplares como la sanción de las prácticas no deseadas para el Ministerio.

Valores

A continuación, se presentan los siete valores con mayor representatividad en las respuestas que se obtuvieron (en relación con la frecuencia de estas) en la "Encuesta Código de Ética e Integridad en el Servicio" formulada al funcionariado del Ministerio. Su orden de prelación es de mayor a menor.

Inclusión: No realizaremos discriminación de ningún tipo entre funcionario(a), usuario(a) o beneficiario(a) alguno(a) y reconocemos los mismos derechos y oportunidades, garantizando las condiciones que sean necesarias para la realización de este principio. De esta manera pretendemos eliminar cualquier distinción, exclusión o preferencia fundada en razones arbitrarias y/o personales, como lo son el sexo, la orientación sexual, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la adherencia política, entre otras.

Compromiso: Comprometerse con el Ministerio requiere un esfuerzo permanente por parte de los funcionarios y las funcionarias, esto hacia la consecución de las metas y objetivos de la institución, traducido en una gestión eficiente y eficaz y en un comportamiento probo, leal, transparente y con apego a la ley por parte de cada uno de los integrantes del Ministerio.

Respeto: Implica considerar efectivamente las ideas de los demás, generando un clima de tolerancia y comprensión, sin recurrir a ningún tipo de recriminación e intransigencia. Los ambientes laborales deben ser cuidados por todos los actores ministeriales, evitando barreras, tensiones o brechas entre los integrantes del Ministerio.

Participación: Somos el Ministerio de la Participación, por lo que promoverla en diferentes instancias, tanto en la sociedad como en nuestro ambiente laboral, constituye una necesidad imperativa. Las voces de todos y todas deben ser escuchadas a fin de lograr mejores niveles de satisfacción interna y externa, y sentido de pertenencia con el presente y futuro de nuestra institución.

Responsabilidad: Entendido como la obligación de cumplir con nuestras promesas, deberes y compromisos, actuar de manera correcta, tener cuidado en la toma de decisiones y ser conscientes de las implicaciones de nuestros actos.

Colaboración: Ser un Ministerio con alta exposición pública, canalizador de las inquietudes ciudadanas y demandas sociales, nos obliga a afrontar las labores diarias con las mejores condiciones posibles. La ayuda mutua, la coordinación y la complementación entre sus funcionarias y funcionarios debe desarrollarse y estimularse de manera sostenida en el tiempo.

Compañerismo: El Ministerio valora el trabajar y relacionarse con los demás de manera colaborativa, respetuosa y solidaria. Es un valor fundamental que promueve la armonía, el apoyo mutuo y la confianza dentro del servicio, contribuyendo a un ambiente más positivo y productivo.

Compromisos de la institución con los funcionarios y las funcionarias.

1. **Promoción de relaciones de respeto:** El Ministerio trabaja continuamente en la generación de un ambiente de buen trato y respeto, tanto en las relaciones con los funcionarios y/o con las jefaturas, incluidas las personas que prestan servicios externos, a fin de mantener un buen ambiente de trabajo.

2. **Asegurar condiciones laborales:** Las labores que desarrollan los funcionarios y funcionarias de este Ministerio, son la principal herramienta para el buen funcionamiento y logro de los distintos objetivos de esta Cartera de Gobierno. Por ello, es fundamental generar las condiciones necesarias de orden, higiene y seguridad para su correcto desempeño.

3. **Rechazo de toda forma de discriminación:** La generación de un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación es una de nuestras principales prioridades. Como Ministerio estamos comprometidos con la valoración y promoción de la diversidad, y debemos hacer eco de aquello al interior de nuestro Servicio y, principalmente, respecto de quienes se desempeñan en él, no siendo tolerable ningún tipo de discriminación arbitraria fundada en motivos tales como el origen étnico, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, entre otros.

4. **Valoración de la diversidad e inclusión**: Promovemos y valoramos positivamente las cualidades, condiciones y diferencias de las personas que componen nuestro Servicio, reconociendo la igualdad de las personas en dignidad y derechos. Creemos firmemente que las diferencias y distintas capacidades enriquecen el trabajo desarrollado internamente y la labor de este Ministerio para con el país.

5. **Promoción de la participación:** Como Ministerio, que tiene como objetivo principal la Participación, es fundamental crear permanentemente las instancias necesarias para que las y los funcionarios se sientan parte de todos y cada uno de nuestros compromisos, de cada una de nuestras políticas y, en general, de todas las tareas y labores que nos corresponden como institución pública al servicio de la ciudadanía. Para ello, ha sido primordial generar un ambiente interno en el que las y los funcionarios se sientan realmente partícipes, teniendo todas las personas el derecho a ser escuchadas, a contribuir con nuevas ideas, en sí, a ser parte de una comunidad que aprecia y valora su aporte.

6. **Reconocimiento:** Reconocemos y valoramos el buen desempeño del personal. El desarrollo profesional de funcionarios y funcionarias debe ser fomentado, porque ellos son el pilar fundamental del crecimiento y correcto funcionamiento de nuestro Servicio.

7. **Rechazo al Acoso sexual:** El Ministerio no acepta 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.

8. **Rechazo al Acoso laboral:** El Ministerio no permite toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. Se considera tal conducta cuando es ejercida por cualquier medio, ya sea que se presente una sola vez o de manera reiterada, 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.

9. **Identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.** El Ministerio compromete a incorporar los riesgos psicosociales en el trabajo a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento, como garante de la salud y seguridad de los funcionarios conforme a lo dispuesto en el artículo 89 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y al nuevo artículo 14 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado, introducido por la anotada ley N° 21.643.

10. **Propiciar el derecho a la asociación:** El Ministerio reconoce y alienta el derecho de las y los funcionarios a integrarse y ser parte de la asociación de funcionarios de este Servicio.

Compromisos de los funcionarios y funcionarias con el Ministerio.

1. Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución Política de la República, el presente Código de Ética, las leyes, los reglamentos y demás normas correspondientes a la tarea que desarrolla.
2. Observar, en todo momento, una conducta tal que, examinada por los ciudadanos, no pueda ser objeto de reproche.
3. Abstenerse, conforme a la legislación, de participar en funciones que puedan poner en entredicho su correcta función pública.

4. Actuar en todo momento con respeto de los principios de probidad, transparencia, responsabilidad y privacidad, cuando fuere necesario, asegurando así, la integridad de la función pública y no solo de su persona en particular.

5. Utilizar la jornada laboral exclusivamente para los fines del cargo y/o función pública.

6. Actuar siempre fielmente, conforme a la Constitución y las Leyes que rigen para la Administración Pública.

7. Desarrollar sus funciones con respeto para con sus compañeros de reparticiones, con el fin de mantener un propicio ambiente de Clima Laboral, que permita desarrollar y ejecutar las tareas que corresponden a esta Cartera de Estado, en forma óptima.

8. Administrar con eficiencia y eficacia los recursos y bienes públicos que le sean confiados en virtud de sus responsabilidades como servidores públicos.

9. Respetar el principio de igualdad en todo su sentido, no pudiendo al efecto hacer discriminaciones arbitrarias con el resto de las personas, ya sea, con sus pares o con subordinados.

10. Motivar a los miembros de esta repartición pública a actuar con criterio y buen juicio, con el fin de que exista lealtad y rectitud con la función encargada.

11. Guardar reserva administrativa respecto de hechos, acciones e información, cuya divulgación, pueda generar un daño, de cualquier índole, para esta repartición pública.

1. Asimismo, no se utilizarán, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio público, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general. También, debe haber abstención sobre el uso de cargo, poder, autoridad o influencia para obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas o ilegales para sí o para terceras personas naturales o jurídicas.

12. Dar fiel cumplimiento a las órdenes que provengan de Superiores Jerárquicos, siempre y cuando, se ajusten a la legislación vigente y a las funciones que corresponde al servidor público, a quien son encargadas las tareas determinadas.

13. Dar fiel cumplimiento a las Política Institucionales, sean éstas en temáticas de Calidad de Servicio y Experiencia Usuaria, Gestión Documental, Igualdad de Género, Medio Ambiente u otra que comprometa la institución para el desarrollo de su gestión.

14. Denunciar ante el Superior Jerárquico o antes las entidades a quienes corresponda, de los actos que tuviera conocimiento y que pudieran ser constitutivos de delitos o causales de perjuicio estatal o que pudieran ser contrarios a la legislación vigente o al presente Código de Ética.

15. Apoyar al Servicio en la identificación de aquellos riesgos psicosociales que detecte en su trabajo.

16. Facilitar la investigación en el caso que se le impute un delito que cause más daño del intencionado o cuando ocurre de manera involuntaria y colaborar con las autoridades para que se ejecuten las medidas administrativas y judiciales tendientes al esclarecimiento de la situación.

17. Para las autoridades, recae la obligación de dar cuenta pública, de los actos y decisiones que ha tomado conforme a su responsabilidad, con el fin de cumplir con la Agenda de Probidad y Transparencia establecida por la administración gubernamental, en los actos y/o ceremonias oficiales dispuestas y reguladas para este fin.

Compromisos con los ciudadanos y las ciudadanas e instituciones con las que se relaciona el Ministerio.

1. Actuar de forma transparente, objetiva e imparcial, sin recibir regalos o beneficios de personas o empresas para favorecer nuestra labor.

2. Desempeñar la función pública con honestidad y respetando la legalidad, alejado y alejada de sobornos o cohecho.

3. Colaborar con ciudadanos y ciudadanas e instituciones en un clima de respeto y un trato igualitario, trabajando con eficiencia y fluidez en la comunicación entre las partes, realizando un trabajo de calidad y aportando a la solución de conflictos.

4. Desempeñarse con los proveedores de manera transparente por medio de las plataformas públicas a través de Mercado Público, dentro de procesos transparentes, con condiciones conocidas y publicitadas y requerimientos precisos y claros.

5. Cumplir la función pública bajo estrictos estándares de excelencia y calidad con precisión y efectividad, propendiendo a que el resultado entregado siempre sea exitoso.

6. Mejorar la calidad de la atención y provisión de los programas y trámites/servicios, en función de satisfacer las necesidades y expectativas de las personas usuarias de la institución. Evaluando los procesos relacionados, para así optimizarlos enfocados en la mejora continua y en el incremento del valor público.

Compromiso con la igualdad de género y no discriminación

1. Como Ministerio estamos comprometidos en la generación de condiciones óptimas para resguardar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas, que se garantizarán a través de mecanismos equitativos que consideren un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades. De igual manera, nos comprometemos con evidenciar posibles conductas que puedan facilitar la presencia de situaciones de discriminación y trabajar fuertemente para la prevención de esas conductas, de modo de garantizar que toda persona pueda desarrollarse en espacios libres de todo tipo de violencia.
2. Garantizar a mujeres, hombres y a la diversidad sexo genérica, las mismas condiciones y oportunidades para el acceso y ejercicio efectivo de sus derechos funcionarios. Promovemos en todas las decisiones organizacionales del Ministerio, la participación igualitaria, garantizando la representación equilibrada en los distintos ámbitos de la organización.
3. Para el Ministerio, es el mayor interés buscar siempre un ambiente laboral seguro, saludable física y psicológicamente, que permita el desarrollo de las personas sin importar su calidad jurídica ni su condición, creencia, orientación, u otra condición que pudiere ser constitutiva de un hecho discriminatorio.

Compromiso con el medioambiente.

1. Avanzar en la incorporación de prácticas ambientales en los distintos procesos (estratégicos y de soporte) y ámbitos de gestión del quehacer de la SEGEGOB, con el fin de disminuir el impacto ambiental derivado de éstos, contribuyendo al desarrollo sustentable del país y creando conciencia ambiental en nuestros colaboradores y colaboradoras.
2. Procurar que, en el desempeño de las actividades, tener el mínimo impacto ambiental, cumpliendo a cabalidad la legislación vigente.

3. Promover la reducción, el reciclaje y la reutilización de los residuos que genera en las actividades diarias.

Ejemplos de conductas no éticas o reñidas con la probidad administrativa.

El Ministerio Secretaría General de Gobierno, identifica a continuación algunos ejemplos ilustrativos que se entienden como conductas que considera no éticas y/o reñidas con la probidad administrativa, que en ningún caso constituyen una lista exhaustiva de éstos:

Del mecanismo para realizar consultas.

Se podrán realizar consultas en relación al presente Código de Ética, al correo electrónico del Sistema de Integridad **consulta.integridad@msgg.gob.cl** administrado por la Coordinación de Integridad y Ética.

Del procedimiento para realizar denuncias

En caso que algún funcionario o funcionaria del Ministerio observa una situación o una conducta inapropiada que atente contra la ética y probidad, deberá informar y/o denunciar inmediatamente estos hechos a la autoridad pertinente del Ministerio, en concordancia con el procedimiento de denuncia que se dispondrá para ello.

La falta de probidad constituye un incumplimiento a los compromisos de este Código, pudiendo considerarse como una infracción disciplinaria, cuya responsabilidad será objeto del procedimiento disciplinario correspondiente y de ser plausible, se acogerá al procedimiento de Sumario Administrativo y las sanciones establecidas en el Estatuto Administrativo. Asimismo, cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 125, letra d) del Estatuto Administrativo, la Jefatura del Servicio podrá aplicar la medida disciplinaria de destitución.

Si los hechos o actos investigados originan responsabilidad penal por constituirse un ilícito de tal naturaleza, las autoridades estarán obligadas a hacer la denuncia ante el Ministerio Público correspondiente, en conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo.

Constituirá una infracción grave a la probidad administrativa la denuncia de irregularidades o faltas al principio de probidad, de las que se haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

Glosario.

ACOSO LABORAL: que se entiende como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores. Se considera tal conducta cuando es ejercida por cualquier medio, ya sea que se presente una sola vez o de manera reiterada, 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 (art. 2, letra b) Ley 21.643 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).

ACOSO SEXUAL: cuando 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 (art. 2, letra a) Ley 21.643 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).

BIEN COMÚN: ha solido entenderse como la suma de todas las condiciones que permitan que alcancemos el máximo posible, independiente de si como individuos no hacemos a su vez el máximo esfuerzo. Es deber del Estado estar al servicio de la persona humana, como dice el artículo primero de la Constitución de 1980, agregando que "su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece."

COHECHO: delito que comete un empleado público que en razón de su cargo solicita o acepta recibir un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho (conocido coloquialmente como "coima" o "soborno") para sí o un tercero, para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo, por omitirlo, por infringir sus deberes, por ejercer influencia o cometer un delito funcionario (artículos 248, 248 bis, 249 del Código Penal).

CONFLICTO DE INTERÉS: existe conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública cuando concurren a la vez el interés general propio del ejercicio de las funciones con un interés particular, sea o no de carácter económico, de quien ejerce dichas funciones o de los terceros vinculados a él determinados por la ley, o cuando concurren circunstancias que le restan imparcialidad en el ejercicio de sus competencias (Art. 1°, párrafo 3ro. Ley 20.880, Sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses).

CORRUPCIÓN: los delitos de corrupción también conocidos como los "delitos funcionarios" son todas aquellas conductas ilícitas cometidas por funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos, o aquellas que afectan el patrimonio del Fisco en sentido amplio. Estos delitos pueden ocurrir tanto en la administración del Estado, como en sus organismos centralizados o descentralizados, entidades autónomas, en las Municipalidades o los Gobiernos Regionales, y van desde un fraude al Fisco, pasando por una negociación incompatible, el cohecho y la violación de secretos. En el Código Penal se dedica un capítulo exclusivo a la regulación de los tipos penales considerados "delitos funcionarios"[3].

---

[3] Ministerio Público de Chile Fiscalía, En: http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/areas/corrupcion.jsp#:~:text=Los%20delitos%20de%20corrupci%C3%B3n%20tambi%C3%A9n,del%20Fisco%20en%20sentido%20amplio.

DISCRIMINACIÓN: toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

ÉTICA: conjunto de normas morales que rigen la conducta de las personas en cualquier ámbito de la vida, como lo son la ética profesional, cívica, o deportiva. Valores propios de una comunidad u organización humana, que determinan las formas de obrar e identidad de las personas y grupos humanos, determinándoles una finalidad que tiende a lo bueno y lo justo.

ÉTICA LABORAL: actitudes, sentimientos y creencias de una persona con respecto al trabajo. El estado de la ética de trabajo de una persona determina la forma en la que se relaciona con sus responsabilidades profesionales, tales como el establecimiento de objetivos, la responsabilidad, la culminación de los trabajos, la autonomía, la fiabilidad, la cooperación, la comunicación, la honestidad, el esfuerzo, la puntualidad, la determinación, el liderazgo, la voluntad para trabajar y la dedicación. (SC).

ÉTICA PÚBLICA: establece los valores y principios que debe tener en cuenta todo servidor público para llevar a cabo sus funciones con el fin de lograr un bien para la comunidad. La ética pública puede comprenderse como un hacer colectivo, como un proceso en el que tanto la colectividad como los individuos generan pautas de conducta que posibilitan un mejor desarrollo de la convivencia, de la autonomía y de la libertad del hombre. (SC).

IGUALDAD DE GÉNERO: entendida como igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas, es un derecho humano fundamental establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y es esencial para alcanzar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)4. Se garantizarán a través de mecanismos equitativos que considere un trato equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

MALTRATO LABORAL: cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizado 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" (Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales, 2006).

PROBIDAD: el principio de probidad en la función pública consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular (Art. 54 de la Ley Sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del estado).

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: es relativa a la infracción de las normas estatutarias. En este sentido, se encuentra restringida a los funcionarios y las funcionarias afectos a las normas

---

[4] Organización Mundial de la Salud, Género y Salud 23.08.2018. En: https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/gender

estatutarias y no es de carácter general. Se trata de una consecuencia jurídica que deriva de una infracción a los deberes y obligaciones a las cuales se encuentran sujetos el funcionariado público (Cordero, 2023)[5].

SOBORNO: Delito que comete un particular que le ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico indebido para que éste ejecute un acto de su cargo, lo omita, infrinja sus deberes, ejerza influencia o cometa un delito funcionario (artículo 250 del Código Penal)[6].

TRÁFICO DE INFLUENCIAS: se halla previsto en el artículo 240 bis del Código Penal, según el cual se sanciona al empleado público que se vale de su posición privilegiada en la Administración, aprovechándose de ella para influenciar a otro funcionario público que desconoce de este abuso (no se encuentra concertado con el sujeto activo), ya sea en beneficio propio, de parientes o asociados.

TRANSPARENCIA: la función pública se ejerce con transparencia, de modo que permita y promueva el conocimiento de los procedimientos, contenidos y decisiones que se adopten en ejercicio de ella. Las autoridades, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración del Estado, deberán dar estricto cumplimiento al principio de transparencia de la función pública. El principio de transparencia de la función pública consiste en respetar y cautelar la publicidad de los actos, resoluciones, procedimientos y documentos de la Administración, así como la de sus fundamentos, y en facilitar el acceso de cualquier persona a esa información, a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la Ley (Art. 4to., párrafo segundo de la Ley 20.285 Sobre acceso a la información pública).

USO DE LA INFORMACIÓN RESERVADA: usar en beneficio propio o de terceros la información reservada o privilegiada a que se tuviere acceso en razón de la función pública que se desempeña. (Artículo 62, N° 1, ley N° 18.575). También entendido como utilizar material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales. (Artículo 84, letra g.- del Estatuto Administrativo).

VIOLENCIA EN EL TRABAJO: ejercida por personas ajenas a la relación laboral. Son aquellas conductas que afectan a las trabajadoras y a los trabajadores ejercidas por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros (art. 2, letra c) Ley 21.643 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).

2. REEMPLÁCESE el Código de Ética aprobado por la resolución 272/1614, de 2017, y publicado en la Intranet Institucional por el formalizado a través del presente acto administrativo.

3. DÉJASE sin efecto las resoluciones N° 272/1714, de 14 de septiembre de 2017, y la N° 272/1713, de 06 de octubre de 2017; ambas de este origen.

4. PUBLÍQUESE la presente resolución exenta en la Intranet Institucional para el conocimiento de todos los trabajadores del Ministerio Secretaría General de Gobierno, y en el Portal de Transparencia del Ministerio Secretaría General de Gobierno, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7°, de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

---

[5] Cordero Quinzacara, Eduardo (2023). Curso de Derecho Administrativo. Editorial Libromar Spa.

[6] http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/areas/cordelitos.jsp#:~:text=Soborno,art%C3%ADculo%20250%20del%20C%C3%B3digo%20Penal).

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

NICOLE CARDOCH RAMOS
SUBSECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

JFRG/NVD/SWP/OMM/JDP/CCS/CGL/ebp
TRANSCRÍBASE A:
Gabinete señora Ministra, Gabinete Señora Subsecretaria, Unidad de Auditoría Ministerial, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, División de Administración y Finanzas, División de Organizaciones Sociales, Secretaría de Comunicaciones, Unidad de Planificación y Control de Gestión, Asociación de Funcionarios, Archivo, Central de Documentación.

Reg 9616