



**MODIFICA EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL CONSEJO DE
DEFENSA DEL ESTADO Y APRUEBA NUEVO TEXTO
ACTUALIZADO**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 144

SANTIAGO, 13 de abril de 2026

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 24 y 38 inciso 1° de la Constitución Política de la República; 1°, 3° inciso 2°, 5° y 7°, 11, 28, 29, 31 y 61 del DFL N° 1-19653 que Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la facultad de dictar órdenes e instrucciones que se estimen necesarias para la expedita y eficaz marcha del Servicio, que me confiere el Artículo 18 N° 7 del DFL N° 1, del Ministerio de Hacienda, de 1993, que fijó el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado; 2° y 3° de la ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos de los actos de los Órganos de la Administración del Estado; y la Resolución N° 36, de 2024, que Fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.

CONSIDERANDO:

1º. Que, mediante la Resolución Exenta N° 323 de 13 de marzo de 2019 se aprobaron diversas modificaciones al Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado, concordándose un nuevo texto actualizado.

2º. Que, mediante la Resolución Exenta N° 906 GDP de 15 de diciembre de 2023 se realizaron diversas modificaciones a dicho texto dirigidas a incorporar la perspectiva o enfoque de género, tarea comprometida en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de ese mismo año, dejando para una nueva etapa la actualización de otros temas no tratados en ella.

3º. Que, en marzo del año 2025 se anunció el proceso de actualización general del Código de Ética. Ese mismo mes, el Coordinador de Integridad del Consejo de Defensa del Estado solicitó los aportes de once actores relevantes de nuestro servicio, entre ellos, dos Abogados Consejeros, Asesores Técnicos del Sistema de Integridad institucional, dos representantes de los Abogados Procuradores Fiscales designados por ellos mismos y una integrante del Comité de Género y Buenas Prácticas, además de directivos y jefaturas del nivel central, los que realizaron valiosos aportes a esta propuesta.

Por su parte, el Coordinador de Integridad convocó al Comité de Integridad a una primera sesión, que se realizó en abril de ese mismo año y a una segunda sesión, que se realizó en el mes de mayo, para obtener sus aportes en torno a diversos aspectos éticos. Además, se recibieron comentarios y propuestas sobre otros temas o asuntos que, a su parecer, y basados en su experiencia y trayectoria en el servicio, no estarían suficiente o

claramente tratados en la versión actual de nuestro Código de Ética, o que no lo están en absoluto, debiendo estarlo.

Del mismo modo, la Asociación Nacional de Abogados (ANA) revisó algunas redacciones específicas del proyecto de actualización del Código de Ética respecto de las normas aplicables a los conflictos de interés y en sus sesiones se recibieron los aportes de sus integrantes, como así también de los representantes de la Asociación de Funcionarios del Consejo de Defensa del Estado.

4º. Que, con fecha 2 de agosto de 2025, luego de una revisión de los comentarios recibidos, se presentó al servicio un texto denominado “Primera Propuesta” con el objeto de dar inicio a un Proceso Participativo Ampliado sobre Actualización del Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado.

Dicho proceso participativo incluyó 5 etapas. La primera fue la Etapa de discusión en todas las unidades del servicio con el objeto de comentar la Primera Propuesta y presentar los cambios o agregados al texto dando cuenta de las razones que los apoyaban. La segunda etapa fue la discusión con las asociaciones de funcionarios. Para ello, se citó a una reunión especial con las asociaciones de funcionarios del servicio con el objeto de recoger las propuestas de ellas acerca del texto. Luego de ello, se desarrolló una etapa de discusión con las jefaturas de unidades, los Abogados Procuradores Fiscales y con el Consejo pleno. Finalmente, se realizó una revisión de cierre mediante una coordinación integral de todos los comentarios recibidos, en la cual se eliminaron redundancias y se actualizaron las redacciones para asegurar la coherencia del documento.

5º. Que, la revisión continua del Código de Ética es fundamental para asegurar que los valores institucionales no se vuelvan anacrónicos y mantengan su vigencia como guía de conducta. Al entender este texto como un documento vivo, la institución garantiza su capacidad de respuesta ante los rápidos cambios sociales, permitiendo que las normas de integridad evolucionen a la par de las nuevas exigencias del entorno profesional y las expectativas de la ciudadanía. Este proceso de actualización constante no solo previene riesgos emergentes y conflictos de interés, sino que también fortalece la cultura organizacional al fomentar la reflexión colectiva. Al integrar nuevas experiencias y lecciones aprendidas en estos 130 años de vida institucional, el código deja de ser un texto estático para transformarse en una herramienta práctica y eficaz que orienta la toma de decisiones diarias, consolidando así la probidad y la confianza pública en la gestión institucional.

6º. Que, el texto que se presenta aborda con precisión los principales dilemas y conflictos éticos que nuestra institución ha identificado y sistematizado a lo largo del tiempo. Al tratar estos nudos críticos con claridad y transparencia, el documento deja de ser una declaración abstracta para convertirse en una guía metodológica, cuyo fin es establecer mecanismos y buenas formas de resolución que orienten el actuar de cada funcionario frente a situaciones complejas.

RESUELVO:

I. MODIFÍCASE el Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado, cuyo nuevo texto refundido, actualizado y sistematizado es el siguiente:

Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado

I. Preliminares

- §. 1. El Código de Ética es un instrumento diseñado por y para los/as funcionarios/as del Consejo de Defensa del Estado con la finalidad de establecer las pautas de conducta necesarias para afrontar diversas situaciones bajo estándares de corrección asegurando un desempeño ético y probo en el ejercicio de sus funciones.
- §. 2. Por ello, es un instrumento oficial y formal, en el que declaramos nuestra postura frente a temas relevantes que pueden generarse en el quehacer institucional en que los/as funcionarios/as nos desenvolvemos.
- §. 3. Hemos incorporado un amplio espectro de situaciones relevantes a las que los/as funcionarios/as podemos vernos enfrentados, aunque no pretende abarcarlas todas.
- §. 4. Es importante porque contribuye a un desempeño laboral basado en decisiones y acciones consistentes con la ética, condición indispensable que debe cumplir el organismo que representa judicialmente los intereses del Estado.
- §. 5. Este Código está destinado a todos los/as funcionarios/as del Consejo de Defensa del Estado, sin importar su calidad jurídica, periodo de contratación ni estamento, lo que incluye a las personas contratadas a honorarios o en comisión de servicios en el Consejo, pasantes y alumnos en práctica, sin importar el lugar donde se prestan los servicios.
- §. 6. Con la aplicación del Código de Ética los/as funcionarios/as del Consejo de Defensa del Estado queremos:
- Cumplir con las exigencias que impone la probidad administrativa en todas nuestras decisiones y actuaciones.
 - Comprender y aplicar a nuestras conductas, además de las disposiciones legales, reglamentaciones e instrucciones internas, sobre la base del buen criterio y la buena fe, los valores, principios y pautas de conducta que establece este Código, evitando incurrir en conductas indebidas o faltas a la ética.
 - Resolver las dudas o dilemas que nos surgieren acerca de una conducta o situación particular que pueda poner en riesgo nuestra integridad o la buena imagen pública de la institución y evaluar si tal conducta o situación es legal y ética y si está alineada con el código. Y, en el caso de obtener una respuesta negativa, abstenerse oportunamente de realizarla.
- §. 7. Hemos redactado este Código de una forma altamente participativa. A contar del mes de marzo del año 2024, se han retomado en nuestro servicio las actividades iniciadas el año anterior, destinadas a actualizar nuestro Código de Ética. Durante el año 2023, ellas estuvieron dirigidas únicamente a incorporar en su texto la perspectiva o enfoque de género, tarea comprometida en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de ese mismo año, dejando para esta etapa las demás necesarias a fin de incluir otros temas no tratados entonces.

Se ha seguido para estos efectos, al igual que el año pasado, la metodología participativa recomendada por la Dirección Nacional del Servicio Civil, a fin de

recoger las opiniones, propuestas y sugerencias del mayor número de personas que integran nuestro servicio, y poder contar con una visión lo más amplia y completa posible.

Es así como, en marzo del año 2025, el Boletín institucional Conecta CDE N° 8, anunció que “Con la participación de todas y todos se actualizará nuestro Código de Ética”, y nos invitó a “colaborar activamente” en ese proceso. Es por ello que ese mismo mes, el Coordinador de Integridad solicitó los aportes de once actores relevantes de nuestro servicio, entre ellos, dos Abogados Consejeros, Asesores Técnicos del Sistema de Integridad institucional, dos representantes de los Abogados Procuradores Fiscales designados por ellos mismos y una integrante del Comité de Género y Buenas Prácticas, además de directivos y jefaturas del nivel central, los que realizaron valiosos aportes a esta propuesta.

Por su parte, el Coordinador de Integridad convocó al Comité de Integridad a una primera sesión, que se realizó en abril de ese año y a una segunda sesión, que se realizó en mayo, para obtener sus aportes en torno a los siguientes puntos: a) conflictos de interés actual y potencial, y deber de abstención; b) jornada de trabajo y ética del teletrabajo; c) incompatibilidades por relación de pareja o convivencia y relación jerárquica; y d) Lobby y deber institucional de reserva. Además, se recibieron comentarios y propuestas sobre otros temas o asuntos que, a su parecer, y basados en su experiencia y trayectoria en el servicio, no estarían suficiente o claramente tratados en la versión actual de nuestro Código de Ética, o que no lo están en absoluto, debiendo estarlo.

Del mismo modo, la Asociación Nacional de Abogados (ANA) revisó algunas redacciones específicas del proyecto de actualización del Código de Ética respecto de las normas aplicables a los conflictos de interés y en sus sesiones se recibieron los aportes de sus integrantes, como así también de los representantes de la Asociación de Funcionarios del Consejo de Defensa del Estado. Estos últimos pusieron énfasis en las modificaciones relacionadas con los conflictos de interés, especialmente, el potencial conflicto de que tratan los diversos dictámenes emitidos hasta ahora por la Contraloría General de la República, que sirvieron de base a ese primer borrador, y en las restricciones que, a su parecer, podrían implicar para el derecho a ejercer libremente la profesión. Sobre este particular, al término de la segunda sesión, realizada el 7 de mayo de 2024, el Coordinador de Integridad envió a sus representantes los dictámenes emitidos por la CGR – desde 1999 hasta ahora– sobre conflictos de interés (38 en total, de las cuales 28 aluden al conflicto potencial). Luego, el 16 de mayo, dichos representantes plantearon al Coordinador algunas inquietudes sobre los textos indicados.

El 20 de mayo de 2025 fueron remitidos al presidente del Consejo de Defensa del Estado todos los documentos del proceso y todas las argumentaciones y opiniones vertidas en ellas.

Con fecha 2 de agosto de 2025, el presidente, luego de una revisión de los comentarios recibidos, presentó al servicio el texto denominado “Primera Propuesta” con el objeto de dar inicio al Proceso Participativo Ampliado sobre Actualización del Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado.

Dicho proceso participativo incluyó 5 etapas. La primera fue la Etapa de discusión en todas las unidades del servicio. Cada unidad convocó a una sesión especial con el objeto de comentar la Primera Propuesta y presentar los cambios o agregados

al texto dando cuenta de las razones que los apoyaban. La segunda etapa fue la discusión con las asociaciones de funcionarios. Para ello, se citó a una reunión especial con las asociaciones de funcionarios del servicio con el objeto de recoger las propuestas de ellas acerca del texto. Luego de ello, se desarrolló una etapa de discusión con las jefaturas de unidades, los Abogados Procuradores Fiscales y con el Consejo pleno. Finalmente, se realizó su revisión final, dictándose la Resolución que aprueba el presente Código de Ética.

II. Misión y visión

- §. 8. El Consejo de Defensa del Estado tiene como misión asesorar, defender y representar los intereses patrimoniales y no patrimoniales del Estado de Chile y sus organismos, tanto a través del ejercicio de acciones y defensas judiciales como extrajudiciales.
- §. 9. El Consejo de Defensa del Estado tiene por visión ser una institución de excelencia, reconocida por su prestigio profesional, que actúa proactivamente en la defensa judicial de los intereses del Estado y en la mediación por daños en salud, proyectándose como un actor relevante en los ámbitos de su competencia, contribuyendo al fortalecimiento y desarrollo de la institucionalidad jurídica del país.

III. Valores

- §. 10. El Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado establece los lineamientos por los cuales sus funcionarios/as orientan la forma de llevar adelante su trabajo, en el marco de nuestros valores institucionales y de aquellos con los cuales quienes laboramos en el CDE nos sentimos especialmente identificados/as.

Estos valores institucionales son:

- §. 11. *Independencia:* Actuamos siempre como un organismo técnico y objetivo, con decisiones autónomas respecto de cualquier otra autoridad y respecto de cualquiera de las partes y personas involucradas en los asuntos concretos en que nos corresponde intervenir, con prescindencia de cualquier interés de carácter particular o privado, propio o de terceros, ajeno a nuestra misión pública institucional.
- §. 12. *Excelencia:* Perseguimos los más altos estándares técnicos y éticos en el desarrollo de nuestra labor en función de nuestros objetivos y metas institucionales. Los productos de nuestro trabajo son revisados acuciosamente a fin de que ellos representen en la forma y en el fondo el trabajo de una institución de excelencia como el Consejo de Defensa del Estado.
- §. 13. *Compromiso:* Somos funcionarios/as con vocación de servicio público y sentido de misión, dispuestos a cumplir nuestras funciones con la responsabilidad, eficiencia, eficacia y dedicación que sean necesarias para alcanzar las metas y objetivos institucionales.
- §. 14. *Probidad:* Actuamos con una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, sin incurrir en conflictos de interés, ejerciendo para ello, en caso necesario, y oportunamente, el deber de abstención que lo previene o resuelve.

- §. 15. *Colaboración:* Trabajamos en equipo, colaborativamente, en el cumplimiento de las funciones encomendadas al servicio, conscientes de que el logro de sus metas y objetivos es una responsabilidad común de todos quienes nos desempeñamos en él.
- §. 16. *Equidad:* Aseguramos que nuestras decisiones y actuaciones estén siempre fundadas en la igualdad de trato, en antecedentes objetivos, y exentas de distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias o caprichosas, y también de abusos o excesos en el ejercicio de nuestra autoridad y funciones.
- §. 17. *Perspectiva de género:* Aseguramos la igualdad y equidad y promovemos la paridad para garantizar la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la organización, particularmente en la toma de decisiones y en la designación de cargos, especialmente de responsabilidad y jefatura.
- §. 18. *Transparencia:* Actuamos públicamente, de cara a la ciudadanía, con apertura hacia la comunidad nacional, sin reservas, salvo aquellas que nos autoriza e impone la normativa legal vigente para el debido cumplimiento de nuestra misión institucional y las demás causales de reserva o secreto establecidas en la ley.
- §. 19. *Protección del Medioambiente:* Promovemos el cuidado y protección del medioambiente. El cumplimiento de las medidas administrativas y de gestión que conducen al Estado Verde deben guiar nuestra actuación en la toma de decisiones que pudieren afectarlo.
- §. 20. *Prestigio institucional:* Nos importa preservar la buena reputación e imagen ética intachable del Servicio ante los demás órganos estatales y ante la comunidad nacional, conscientes de que la autoridad moral y la confianza que otorgan, constituyen un activo intangible de legitimidad y respaldo que contribuye al éxito de nuestra misión institucional.
- §. 21. *Respeto a las personas:* Reconocemos la dignidad inherente de cada persona y nos comprometemos a promover un entorno inclusivo y equitativo, en el cual se garantice que todas las opiniones sean escuchadas y debidamente valoradas. Fomentamos el establecimiento de relaciones fundadas en la empatía, el reconocimiento mutuo y el respeto por las diferencias; principios que consideramos esenciales para la consolidación de una comunidad colaborativa y respetuosa.

IV. Compromisos y conductas institucionales

- §. 22. Aseguramos el cumplimiento de todos los compromisos dirigidos a ofrecer un ambiente laboral adecuado y grato, asegurando entre todos quienes nos desempeñamos en él, relaciones de trabajo basadas en el buen trato, y en el respeto, la dignidad y los derechos de todas las personas.
- §. 23. Nuestra actuación institucional sitúa a los/as funcionarios/as en el centro de la gestión considerando sus características, intereses y realidades.
- §. 24. Resguardamos que el clima laboral, las condiciones físicas de trabajo y la red de beneficios institucionales favorezcan no sólo el rendimiento laboral de los/as funcionarios/as, sino que también su calidad de vida y la conciliación entre el

trabajo y familia.

- §. 25. Actuamos con decisión y prontitud para investigar las conductas de los/as funcionarios/as que atenten contra los valores y directrices de este código, adoptando las medidas preventivas y/o correctivas correspondientes.
- §. 26. Entregamos a todos los/as funcionarios/as las posibilidades e instrumentos para que puedan desarrollar su trabajo en condiciones apropiadas permitiéndoles resolver los conflictos éticos.
- §. 27. Rechazamos toda discriminación arbitraria a las personas por su posición jerárquica, calidad jurídica de contratación, estamento, nivel de estudios, ubicación geográfica y/o escalafón al que pertenezcan.
- §. 28. Velamos y promovemos que las relaciones interpersonales se basen en el respeto a las personas que en ella se desempeñan a través de un trato deferente, cortés, libre de prejuicios, inclusivo, igualitario y sin discriminación arbitraria de ningún tipo. Rechazamos especialmente las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social, o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, Se permiten las distinciones o preferencias detalladas en los perfiles de cargo institucionales, siempre y cuando respondan a las destrezas y competencias profesionales requeridas.
- §. 29. En el CDE la función pública la ejercemos propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual, y tomamos todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción. En particular, contamos con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considera acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo.
- §. 30. Rechazamos expresa y formalmente cualquier tipo de acoso sexual, entendiendo por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe.
- §. 31. Rechazamos, del mismo modo, el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la jefatura o por uno/a o más funcionarios/as, en contra de otro/a u otros/as funcionarios/as, por cualquier medio y que tenga como resultado para el/la o los/las afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- §. 32. Rechazamos, igualmente, que las personas atenten contra la vida o la integridad corporal o psíquica de los funcionarios/as, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los agravien, humillen, ofendan o menosprecien.
- §. 33. Cuando se verifica un acoso sexual, laboral o se atenta contra la vida o integridad

física o psíquica del funcionario, resolvemos fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento administrativo correspondiente para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan. De la misma forma, defendemos a los funcionarios/as de cualquier acción dirigida en su contra en el marco del correcto ejercicio de sus funciones y competencias.

- §. 34. Trabajamos por mejorar continuamente un sistema de gestión del desempeño que permita reconocer los méritos y los aportes de las personas del servicio, de la manera más objetiva y justa posible.
- §. 35. Estamos comprometidos con trabajar por una cultura organizacional que valora el compromiso, el mérito, la contribución de las personas y la oportunidad de desarrollo de éstas.
- §. 36. Resguardamos y propiciamos el crecimiento laboral de nuestros/as funcionarios/as, procurando y facilitando instancias de especialización, capacitación e intercambio de experiencias relacionadas con su trabajo.
- §. 37. Impulsamos la participación y el liderazgo de las mujeres y de personas con distintas identidades de género en todos los niveles de la organización. Del mismo modo, identificamos las barreras estructurales y culturales que dificultan el avance de estas personas en sus carreras profesionales dentro de la institución proponiendo medidas para la superación de tales barreras.
- §. 38. Resguardamos que nuestros/as funcionarios/as desarrollen sus funciones en condiciones de higiene y seguridad adecuadas y conforme a la normativa aplicable, cuidando especialmente a nuestros/as funcionarios/as que ejercen funciones en terreno para que puedan trabajar en iguales condiciones de seguridad que todo el resto.
- §. 39. Procuramos una justa, equitativa y sana distribución de la carga de trabajo, permitiendo que todos/as los/as funcionarios/as tengan las mismas oportunidades para desarrollarse laboralmente.
- §. 40. Asimismo, fomentamos una cultura de retroalimentación bidireccional basada en la honestidad y el respeto. Reconocemos la evaluación del desempeño como un proceso de intercambio mutuo: es tanto un derecho como un deber de cada colaborador, sin importar su jerarquía, evaluar y ser evaluado, con el fin de potenciar el crecimiento profesional y el éxito del equipo.

V. Participación y derecho de asociación

- §. 41. Respetamos los derechos de los/as funcionarios/as a participar en las Asociaciones de Funcionarios/as. Esto con pleno apego a las normas vigentes y el respeto a los convenios internacionales, suscritos por Chile en cuanto a los derechos de sindicación, libertad y autonomía sindical.
- §. 42. Valoramos y propiciamos la participación de las asociaciones de funcionarios/as en las distintas instancias institucionales de acuerdo a lo que dispone el artículo 25 de la ley 19.296 así como en todas las demás materias en que sea pertinente y aconsejable su participación.
- §. 43. Implementamos canales para que los/as funcionarios/as planteen sus inquietudes, opiniones y sugerencias.

VI. Trato igualitario y ambiente inclusivo

- §. 44. Tratamos a todos/as los/as funcionarios/as por igual, con equivalentes exigencias, deberes y derechos desde el momento que son seleccionados/as hasta su retiro de la institución. Valoramos la riqueza de la diversidad que existe entre los/as funcionarios/as, y reconocemos el aporte que cada uno/a puede hacer sobre la base de sus talentos, habilidades, trabajo y experiencia.
- §. 45. Nos importa tener un ambiente de trabajo inclusivo, por lo que cualquier persona en situación de discapacidad, que cumpla con las condiciones técnicas exigidas para el cargo, puede integrarse a nuestro servicio.

VII. Trabajo colaborativo y en equipo

- §. 46. Promovemos relaciones de apoyo y cooperación en los equipos de trabajo, impulsando comportamientos que privilegien la coordinación interna; la integración de las unidades de trabajo; la consecución de objetivos colectivos y la complementariedad de conocimientos.

VIII. Comunicaciones internas transparentes

- §. 47. Privilegiamos que los resultados, avances y dificultades institucionales sean comunicados de forma oportuna resguardando el derecho de confidencialidad de las personas y la protección de sus datos personales y sensibles.
- §. 48. En nuestros correos electrónicos y demás comunicaciones internas con los demás funcionarios/as actuamos de manera abierta, nos identificamos correctamente con nuestro nombre y cargo o función, y asumimos nuestra responsabilidad personal por su contenido.

IX. Ecuanimidad en el ejercicio de atribuciones

- §. 49. Las autoridades y jefaturas del Consejo preservamos, estrictamente, en la relación con los demás funcionarios/as, la igualdad de trato y la objetividad que es indispensable para que las cargas de trabajo, la aplicación de anotaciones positivas y negativas, la evaluación del desempeño, y el ejercicio del control jerárquico, se encuentren siempre libres de cualquier hecho o circunstancia que vulnere aquellas cualidades.
- §. 50. El servicio entrega a todos funcionarios/as las posibilidades e instrumentos necesarios para que estos/as ejerzan la abstención o la inhabilidad en todos aquellos casos en que por cualquier circunstancia su objetividad resulte afectada.

X. Buenas prácticas de trabajo

- §. 51. Asumimos, a través de este Código de Ética, una serie de compromisos dirigidos a ofrecer un ambiente laboral adecuado y grato, con relaciones basadas en el buen trato, respeto, colaboración y sin discriminación arbitraria, asegurando que su desempeño se guíe por la ética, los valores institucionales declarados y las pautas de conducta que de ellos se desprenden.

- §. 52. Cuidamos nuestras relaciones laborales, manteniendo un trato cordial y de respeto entre todos nosotros, independientemente de los estamentos, jerarquías y grados de cada uno o de las diferencias personales y profesionales existentes.
- §. 53. Nos comprometemos con la gestión del conocimiento institucional, por lo que compartimos los conocimientos y experiencias con toda la organización.
- §. 54. Conocemos, respetamos, cumplimos y hacemos cumplir las normas e instrucciones que regulan el desempeño de los/as funcionarios/as del Consejo.
- §. 55. Tenemos disposición a asumir requerimientos laborales contingentes que puedan presentarse.
- §. 56. Estamos comprometidos con el trabajo cooperativo, con una conducta colaborativa y de buena disposición con compañeros/as y otras unidades de trabajo.
- §. 57. Reafirmamos nuestro compromiso con el buen desempeño, orientado hacia la mejora continua y la búsqueda de la excelencia en cada una de nuestras labores. Este compromiso implica una actitud proactiva en la identificación de oportunidades de mejora, la actualización constante de nuestras competencias profesionales y el cumplimiento riguroso de los estándares de calidad establecidos. Nuestros esfuerzos estarán orientados a alcanzar los más altos niveles de eficiencia, buscando garantizar un servicio público que responda de manera efectiva a las necesidades de la institución.
- §. 58. Nos comprometemos a trabajar con autocuidado, asegurándonos de no exponer nuestra salud ni la de nuestros compañeros a riesgos. Este compromiso conlleva la adopción de prácticas seguras y responsables que prevengan cualquier posible daño, tanto personal como en el entorno laboral. Este compromiso implica la adopción de prácticas que promuevan un entorno laboral saludable, la observancia de medidas preventivas y el apoyo mutuo para garantizar el bienestar físico y emocional de todos. A través de la responsabilidad compartida en el cuidado de nuestra salud, buscamos mantener un ambiente de trabajo seguro y productivo que favorezca el rendimiento óptimo y el buen funcionamiento del servicio.
- §. 59. Nos comprometemos a que toda la información personal que proporcionemos a la institución, para la toma de decisiones, sea veraz, precisa y completa. Este compromiso implica nuestra responsabilidad de ofrecer datos auténticos y actualizados, garantizando así la integridad de los registros institucionales y el cumplimiento de las normativas vigentes.
- §. 60. Nos comprometemos con nuestra formación y perfeccionamiento, participando en las instancias que el servicio ponga a nuestra disposición; así como a compartir con otros funcionarios y funcionarias nuestros conocimientos y experiencias.

XI. Conflictos de intereses

- §. 61. Nos aseguramos de que nuestros intereses personales, económicos, familiares, de amistad, o de otro tipo, no influyan en el debido y oportuno cumplimiento de nuestra función pública.
- §. 62. Así, por ejemplo, no intervenimos en asuntos del Consejo en los que tengamos un interés personal, por ejemplo, la contratación de algún amigo/a; o ser parte

de la comisión que evalúa una licitación para la compra de un bien o un servicio o un concurso de antecedentes para la contratación de personal, en la que un familiar o amigo participa.

- §. 63.** En especial, nuestros/as abogados/as no pueden intervenir en un asunto en que su independencia o su juicio profesional pudieran verse menoscabados, por su propio interés o por motivos de amistad, parentesco u otros análogos. En general, no podemos actuar en un asunto sino cuando tengamos libertad ética para intervenir. Asimismo, atendidas las especiales funciones de los y las profesionales del Consejo, en particular su posibilidad de ejercer liberalmente su profesión, nos obligamos a no tener conflictos de intereses con el Estado o sus instituciones o conflictos con las funciones propias del Consejo de Defensa del Estado.
- §. 64.** Cuando nos encontramos ante un potencial conflicto de intereses que pueda incidir en la objetividad de nuestras acciones, nos abstenemos de intervenir, comunicándolo a la institución a través de los canales disponibles para ello.
- §. 65.** Las acciones que ejecutamos y decisiones que adoptamos son en función de las responsabilidades y deberes que tenemos para con la institución y nunca para nuestro propio beneficio o el de terceros.
- §. 66.** Promovemos entre nuestros colegas una cultura de servicio público, en que las situaciones de conflicto de intereses están identificadas según la función que desarrollamos en la institución y sabemos cómo resolverlas.
- §. 67.** Si conocemos de algún eventual conflicto de intereses en que haya incurrido, participado o participe alguno/a de nuestros/as colegas, le instamos a que lo resuelva a la brevedad, de acuerdo con la normativa vigente, y los valores institucionales y pautas de conducta de este Código.
- §. 68.** Al tomar decisiones, no debemos privilegiar ni favorecer a familiares y amistades, sino que velamos por desarrollar nuestras funciones con apego a un actuar probo y transparente que contribuya al cumplimiento de nuestra misión institucional.
- §. 69.** No aceptamos regalos, ventajas o privilegios de ningún tipo, a excepción de los donativos oficiales y protocolares, y aquellos que autoriza la ley y la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.
- §. 70.** Los funcionarios/as del Consejo ejercemos nuestro derecho a ejercer libremente cualquier actividad particular conciliable con el cargo ejercido dentro del Consejo, respetando las condiciones y restricciones que dispone la ley, como, asimismo, la jurisprudencia administrativa que nos resulte aplicable. Entendemos a este respecto que, como funcionarios del Consejo, encargados de defender los intereses del Estado, debemos prevenir y abstenernos de cualquier actuación que los lesione.
- §. 71.** Todos los funcionarios/as del Consejo nos preocupamos de no incurrir en conflictos de interés actual. En consecuencia:
- a) Nos abstenemos, desde el primer momento o antes de comenzar, de asumir asuntos particulares si se refieren a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por nosotros mismos o por el Consejo. Por ejemplo, en materias vinculadas a servicios públicos o en casos medioambientales.

b) No litigamos personalmente, ni a través de otros profesionales, contra un órgano estatal, salvo las excepciones legales que nos autorizan para hacerlo.

c) No asesoramos personalmente, ni a través de otros profesionales, a particulares, contra los intereses de un órgano del Estado.

d) No ayudamos a abogados particulares a desarrollar o mejorar sus estrategias y defensas judiciales en asuntos contra el Estado. Por ejemplo, no recopilamos ni les entregamos antecedentes o documentos ni les damos consejos o sugerencias que puedan resultarles útiles a dichos fines.

e) No entregamos a terceros información institucional reservada de acuerdo con nuestra ley orgánica y con el deber de reserva que nos impone el secreto profesional de los abogados.

f) No aceptamos que terceros pretendan ejercer influencia indebida en nuestras decisiones.

§. 72. Asimismo, evitamos incurrir en conflictos de interés potencial. Esto es, evitamos que nuestras prerrogativas o esferas de influencia como funcionarios/as del Consejo se proyecten en nuestras actividades particulares, aun cuando la posibilidad de que se produzca un conflicto sea solo potencial, lo que ocurre, entre otros casos, cuando esa actividad particular incide o se relaciona con el campo de las labores propias del Consejo. Por lo tanto:

No participamos en sociedades cuyo activo patrimonial se forma con ingresos obtenidos por otros socios, abogados, especialistas o profesionales de otras áreas, como contraprestación de actividades desarrolladas por ellos contra el interés de organismos del Estado. Esta participación solo será admisible si se pacta, de manera previa y formal, la renuncia total a cualquier utilidad o beneficio derivado de dichas actividades.

§. 73. No utilizamos las oficinas, bienes y recursos del servicio, materiales o tecnológicos para atender asuntos o clientes particulares o privados.

§. 74. No utilizamos a funcionarios/as del Consejo, especialmente con abuso de la posición jerárquica, para desarrollar tareas propias de nuestro ejercicio profesional privado. Por ejemplo, para agendar reuniones, recibir o atender a clientes, redactar o ingresar escritos a tribunales, cumplir tareas de secretaría o de procurador, u otras similares.

§. 75. No proyectamos en nuestra vida privada la autoridad pública de que estamos investidos o el cargo público que ejercemos, como miembros del Consejo, para obtener ventajas o beneficios particulares indebidos, para sí o para terceros.

XII. Rechazo al tráfico de influencias

§. 76. Respetamos los procedimientos y formas establecidos por la normativa legal e interna para la correcta toma de decisiones y rechazamos la utilización del poder de un funcionario o funcionaria para ejercer presión o influir a fin de obtener un beneficio indebido o un tratamiento preferencial, ya sea para sí mismo o para terceros, por ejemplo, en asuntos de gestión interna o para obtener una decisión que beneficie o perjudique a un determinado/a candidato/a en un proceso de selección o de promoción interna; o, en asuntos judiciales, por ejemplo, para no querrellarse o no deducir cualquier tipo de acción, para conformarse con una

resolución o para no asistir a una audiencia.

XIII. Reserva y correcto uso de la información de la institución

- §. 77. Resguardamos la información que conocemos en el desarrollo de nuestro trabajo, y no la difundimos privada o socialmente ni la utilizamos jamás para obtener una ventaja o un beneficio propio o para terceros.
- §. 78. Estamos conscientes de que todos los/as funcionarios/as del Consejo, incluyendo a las personas contratadas a honorarios, cualquiera sea la naturaleza de su designación o contratación, estamos obligados/as a mantener reserva sobre los trámites, documentos, diligencias e instrucciones relacionados con los procesos o asuntos en que intervenga el servicio. De acuerdo con ello, damos cumplimiento absoluto e irrestricto a la obligación de guardar reserva de las deliberaciones, acuerdos y votaciones del Consejo y de sus Comités. Asimismo, reconocemos que esta obligación de reserva la debemos cumplir y mantener incluso con los medios de comunicación social, respetando la política comunicacional de la institución y también en las audiencias concedidas a terceros en conformidad a la ley de lobby.
- §. 79. No utilizamos la información institucional, de cualquier tipo que sea para obtener un beneficio o ventaja personal o de terceros.
- §. 80. Con el mismo fin, tomamos las medidas de seguridad de la información para la protección de sus registros, tanto informáticos como físicos. Igualmente, no revelamos ningún tipo de antecedente que no sea público a funcionarios/as que, por sus funciones, no participan de los asuntos o procesos en que es relevante dicha información. Tampoco revelamos antecedentes o información reservada del Servicio a personas ajenas a la institución, como familiares y amistades, individualmente o en reuniones, encuentros o eventos de carácter privado.

XIV. Uso de recursos materiales e informáticos

- §. 81. Utilizamos los recursos de la institución únicamente para sus fines y de manera eficiente. Conscientes de que los recursos de la organización son públicos, los utilizamos con responsabilidad, optimizando su uso para la consecución del objetivo deseado.
- §. 82. Empleamos el sentido común para el correcto y adecuado uso de los aparatos telefónicos institucionales, con criterios de eficiencia y responsabilidad.
- §. 83. Somos responsables de mantener en buenas condiciones y darles un buen uso a los equipos computacionales y celulares que nos provee la institución para el desempeño de nuestras funciones y en el caso que fueran extraviados, somos responsables si la causa de ello fuera nuestro descuido o si ello se produjera intencionalmente.
- §. 84. Damos un buen uso a los sistemas de climatización en las dependencias de la institución y promovemos el bien común en la definición de las temperaturas de operación.
- §. 85. Respecto al material, mobiliario e instalaciones del CDE, cuidamos y mantenemos la limpieza y el orden, de manera de favorecer un ambiente laboral digno.

- §. 86. Cuidamos y mantenemos en buenas condiciones la infraestructura institucional (tabiques oficina, muros, pisos, cielos, revestimientos, artefactos de baño y cafeterías, entre otras). Respecto del uso de internet de la institución y el correo institucional, utilizamos el sentido común para que no interfiera con nuestras responsabilidades funcionarias y evitamos su uso para actividades no institucionales o reñidas con la ley y buenas costumbres.

XV. Actividad política

- §. 87. No realizamos, dentro de nuestra jornada laboral, ninguna acción o actividad política partidaria o electoral. Del mismo modo, no hacemos uso de bienes, vehículos y recursos fiscales en actividades políticas. Sabemos que todos los recursos que utilizamos para el desarrollo de nuestro trabajo son públicos (fondos públicos, vehículos, teléfono, redes sociales institucionales, papelería u otros), por lo tanto, sin excepción, no los utilizamos para desarrollar actividades políticas o electorales.

XVI. Jornada de Trabajo

- §. 88. Sabemos que el cumplimiento de la jornada laboral es uno de nuestros deberes funcionarios y que debemos desempeñar nuestros cargos con completa disponibilidad dentro de dicha jornada, por lo que no la ocupamos para actividades personales o fines ajenos a los institucionales. Asimismo, sabemos que no debemos incurrir en atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada.
- §. 89. Nuestra jornada laboral la dedicamos al cumplimiento de las tareas encomendadas, de acuerdo con la naturaleza de nuestras funciones.
- §. 90. En concreto, atendida las particulares condiciones en que nuestros/as abogados/as realizan sus labores, estrechamente vinculadas con la litigación, lo que les permite compatibilizarlas con el ejercicio privado de su profesión, consignamos que ello nunca puede afectar el normal y oportuno desarrollo de las funciones prestadas para este servicio.
- §. 91. Quienes desarrollamos labores docentes, lo hacemos dando cumplimiento dentro del margen del máximo de 12 horas semanales para los funcionarios con jornada de 44 horas en la institución, con la compensación horaria respectiva, en los términos establecidos en el Estatuto Administrativo, y privilegiando las funciones que cumplimos en el servicio. Además, no utilizamos el tiempo de la jornada laboral para preparar clases, corregir pruebas o realizar otras actividades docentes.
- Asimismo, informamos oportunamente al servicio, conforme el procedimiento vigente, de las labores docentes que desarrollamos, previo al inicio de éstas, proponiendo y cumpliendo la debida compensación horaria.
- §. 92. Además, respetamos el derecho a desconexión y descanso fuera de la jornada de trabajo.

XVII. Teletrabajo.

- §. 93. Las obligaciones antes mencionadas también se aplican a aquellos de nosotros

que desempeñamos nuestras funciones de manera remota. Además, asumimos el compromiso de llevar a cabo las tareas que requieran nuestra presencia personal, en el Servicio, tribunales, instituciones u otros lugares necesarios. Esto incluye, por ejemplo, la asistencia a audiencias, alegatos y otras actuaciones judiciales presenciales. Asimismo, estamos siempre disponibles para participar en las actividades y reuniones presenciales convocadas por las autoridades del Servicio. En todo caso, entendemos que la modalidad de teletrabajo tiene por objetivo principal la modernización del Estado, que aporta al logro de los objetivos institucionales y que no debe afectar la continuidad y calidad de la función pública. Por tanto, esta modalidad no nos exime de la obligación de cumplir las tareas del cargo, durante la jornada de trabajo, y bajo iguales o mejores estándares de calidad que si se realizan presencialmente. Además, aceptamos las mediciones, indicadores y controles que disponga la institución para evaluar el trabajo remoto.

XVIII. Redes sociales y otros medios de comunicación masiva

- §. 94. Estamos conscientes de la obligación que tenemos de observar una vida social acorde con la dignidad de nuestro cargo y con los valores declarados, especialmente, los de independencia y probidad.
- §. 95. Con pleno respeto a la libertad de expresión de toda persona y solo en el marco de los asuntos que debe atender el servicio, ajustamos nuestra actuación en las redes sociales a las políticas de publicación y difusión de información aprobada por el servicio.

XIX. Correcto ejercicio de derechos

- §. 96. Ejercemos honesta y lealmente nuestros derechos funcionarios. Respetamos estrictamente los descansos, condiciones y restricciones que se establecen en las licencias médicas para el restablecimiento de nuestra salud. Asimismo, antes de hacer uso efectivo de los permisos y feriados previamente autorizados por nuestra jefatura, nos preocupamos de dejar concluidas las tareas asignadas, y, en su caso, de advertir sobre los asuntos que requieren continuidad, entregando la información y antecedentes necesarios para ello.

XX. Compromiso con el medioambiente

- §. 97. Promovemos el respeto y la protección del medioambiente a través de una gestión responsable de los recursos. Este compromiso se traduce en las siguientes obligaciones:
- a) Gestión Energética: Apagamos luminarias, pantallas y equipos electrónicos al finalizar la jornada o al ausentarnos prolongadamente de nuestro puesto.
 - b) Consumo de Insumos: Priorizamos el uso de documentos digitales; la impresión se reserva para lo estrictamente necesario, utilizando siempre ambas caras del papel.
 - c) Uso del Agua: Velamos por el consumo eficiente del agua y reportamos de inmediato cualquier fuga o desperdicio detectado.

d) Gestión de Residuos: Clasificamos y disponemos los desechos exclusivamente en los contenedores de reciclaje habilitados, minimizando la generación de basura no reutilizable.

XXI. Consultas, propuestas, denuncias y sanciones

- §. 98.** Aquel/la funcionario/a que quiera efectuar alguna consulta o proposición de modificación acerca de las conductas éticas descritas en el presente código, puede hacerlo a través del canal dispuesto para ello en la intranet institucional.
- En relación con las proposiciones de modificación, su procedencia será evaluada en la siguiente oportunidad de revisión del Código de Ética, la que no podrá ser superior a 5 años.
- §. 99.** Las denuncias se realizarán por escrito a la jefatura correspondiente o mediante el canal dispuesto por el servicio. Deben ser firmadas y tienen el carácter de reservadas.
- §. 100.** Si la conducta denunciada fuera constitutiva de falta administrativa, se informará de inmediato al Presidente/a para que este, de compartir dicha calificación, ordene la sustanciación de la correspondiente investigación administrativa de conformidad a la ley, dando lugar a las sanciones indicadas en ella.

II. DÉJASE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 906 GDP, de 15 de diciembre de 2023.

III. RIJA el nuevo texto del Código de Ética del Consejo de Defensa del Estado desde la fecha de esta resolución.

IV. Anótese, comuníquese a los directivos y jefes de Unidades, y difúndase en la intranet institucional para conocimiento de todos los funcionarios del servicio.

RAÚL LETELIER WARTENBERG
PRESIDENTE