

**APRUEBA PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA
Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO
LABORAL, ACOSO SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN, PARA EL MINISTERIO
SECRETARÍA GENERAL DE LA
PRESIDENCIA.**

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 1870,

SANTIAGO, 27 DIC 2016

V I S T O S:

La Ley Nº 18.993, que creó este Ministerio; el D.S. Nº 7, de 1991, de esta Secretaría de Estado, que aprobó su Reglamento Orgánico; la Ley Nº 19.882, que regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos que indica; la Ley Nº 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen a los Órganos de la Administración del Estado; el DFL Nº 1/19.653, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado; el DFL Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.824, sobre Estatuto Administrativo; la Resolución Exenta Nº 1118, de 30 de abril de 2009, que aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Ministerio Secretaría General de la Presidencia; el Instructivo Presidencial Nº 001, de 2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; la Ley Nº 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen a los Órganos de la Administración del Estado y la Resolución Nº 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fijó normas sobre exención del trámite de toma de razón y

C O N S I D E R A N D O:

1. Que, por Resolución Exenta Nº 1118, de 30 de abril de 2009, se aprueba el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que en su Título X, reglamenta el Acoso Sexual y Laboral.

2. Que, mediante Instructivo Presidencial Nº 001, de 26 de enero de 2015, se establecen las Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, el cual tiene por objetivo reafirmar la voluntad del Estado, en su rol de empleador, en cuanto a impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público, favoreciendo el desarrollo de políticas de recursos humanos en los servicios de la Administración Central del Estado.

3. Que, por Oficio Ordinario Nº 743, de 27 de marzo de 2015, del Servicio Civil, se dictan las Instrucciones para la Implementación del Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, y en el cual se establece que las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación y mejora del desempeño de las personas que en ellos trabajan, siendo una de las acciones para la prevención y sanción del acoso laboral y del acoso sexual



en el trabajo, elaborar un Procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.

4. Que, el Departamento de Recursos Humanos debe contar con instrumentos técnicos y administrativos que le permitan desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones.

5. Que, en consecuencia, la presente Resolución tiene por objeto aprobar el "Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación" del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

R E S U E L V O:

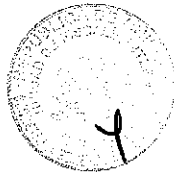
1º. **Apruébase** el "Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación" del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, cuyo texto es el siguiente:

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y SANCIÓN DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

**Ministerio Secretaría General de la Presidencia
Departamento de Recursos Humanos**

INDICE

Presentación	3
I.Principios Orientadores	3
II.Elementos del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación	4
1.Carácter preventivo del procedimiento	5
2.Valores organizacionales	6
3.Ámbito de aplicación o cobertura	7
4.Actores y conceptos claves	7
5.Marco normativo	8
6.Receptor de denuncia	9
7.Medidas precautorias	10
8.Inconveniencia de mecanismos alternativos de resolución	11
9.Respecto a la Denuncia	11
III. Formulario Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación	13
- ANEXOS	16
- Anexo 1: Marco Conceptual	16
-Conductas que vulneran la dignidad de las personas	16
-Maltrato Laboral	17
-Acoso Laboral	18
-Acoso Sexual	20
-Discriminación	21
-Anexo 2: Formulario de Denuncia	23



Presentación

Las instituciones del Estado requieren, para su mejor desarrollo, organizaciones con ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de generar las condiciones laborales adecuadas para el normal ejercicio de la función pública, que promuevan desempeños óptimos y con un resultado de servicios de calidad.

Según lo anterior, para el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, se hace esencial fortalecer procedimientos para garantizar los Derechos Fundamentales de nuestros funcionarios/as, consagrados en el artículo 19º de la Constitución Política de la República, en especial, el derecho a la vida e integridad física y psíquica, previsto en el N° 1 del citado precepto.

Asimismo, el Instructivo Presidencial N°01 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado de 26 de enero de 2015, en adelante IP, indica dentro de sus Principios Orientadores que "Aspiramos a un Estado innovador, que garantice a los ciudadanos el acceso a servicios públicos de calidad, donde prevalezca el buen trato, en condiciones laborales dignas, que actúe con transparencia y que permita fortalecer a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar".

Con relación a ambientes laborales, el IP indica que las instituciones deberán "Generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en las instituciones públicas".

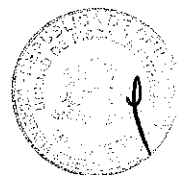
I. Principios Orientadores

Para el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, es fundamental establecer relaciones de respeto con sus funcionarios/as y cuyos espacios laborales favorezcan su desarrollo. Del mismo modo, contar con ambientes laborales más saludables, que permitan desarrollar el trabajo en forma más eficiente y eficaz, además de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Por esta razón, para prevenir situaciones y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de los funcionarios/as, estableceremos un procedimiento que formalice la instancia en que permita identificar conductas que atentan a la dignidad, entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia e investigación y también, detectar y mitigar factores de riesgo en el ambiente laboral, con el fin de prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones.

En este sentido, el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación tendrá como fundamento los siguientes principios:

- a. Confidencialidad:** El proceso de denuncia e investigación de vulneración a la dignidad de las personas, incorpora como base fundamental el deber de prudencia y discreción, especialmente en quién asume la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento, tanto en la relación con los involucrados, en su actuar general y respecto a la información que tome conocimiento, de manera que los/as funcionarios/as tengan y perciban que se les otorga garantía de privacidad y que el proceso tendrá el carácter reservado.
- b. Imparcialidad:** Se debe asegurar y garantizar que el proceso se caracterice por juicios objetivos y fundados, sin sesgos ni conductas estigmatizadoras para ninguna de las partes involucradas, evitando todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.



- c. Probidad administrativa.** El principio de la probidad administrativa consiste en observar, entre otras, una conducta funcionaria intachable, con preeminencia del interés general sobre el particular.
- d. Rapidez:** La naturaleza de este procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia, evitando la burocratización de los procesos, en consideración a que la lentitud en el accionar disminuye la apreciación del grado de culpabilidad, menoscabando muchas veces los fines correctivos y reparadores que se persiguen.
- e. Responsabilidad:** Cada persona que realice una denuncia, debe tener presente todos los aspectos que ésta involucra. Por consiguiente, debe ser realizada con toda la seriedad que corresponde, conociendo que frente a una denuncia falsa, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

II. Elementos del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación.

A continuación, se presentan elementos que deberán ser considerados al momento de iniciar el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación.

Específicamente, para apoyar en el proceso a los/as funcionarios/as que sufran alguna situación que signifique un atentado contra su dignidad, entregando facilidades para que realice las denuncias en forma oportuna y apropiada a través de procedimientos que establezcan las condiciones para la denuncia y su tratamiento.

Elementos Relevantes

- Procedimiento de Denuncia que facilite las acciones a realizar.
- Aportar antecedentes ante situaciones fundadas de Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación.
- Asistir a los afectados/as.
- Investigación y sanción.

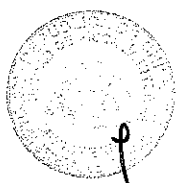
Actores Relevantes

- Jefe de Servicio.
- Jefaturas.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Asociación de Funcionarios.
- Funcionarios/as.

1. Carácter preventivo del procedimiento

Para nuestra Institución, es relevante contar con un procedimiento que ayude a reforzar la gestión preventiva de estas temáticas, explicitando el compromiso de desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el buen trato y la protección de derechos fundamentales y adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo sanos ambientes laborales.

Respecto a lo anterior y al Instructivo Presidencial N°01 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, nuestro Ministerio aplicará anualmente un Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, a través de la encuesta ISTAS 21.



Dicho Instrumento tendrá como finalidad el desarrollo periódico de estudios de clima organizacional y riesgos psicosociales e implementar planes de intervención para mejorar factores derivados de la organización del trabajo que incide en la salud de nuestros funcionarios, con el propósito de actuar preventivamente en aspectos que pudiesen incidir en situación que atenten contra la dignidad de nuestros funcionarios/as.

2. Valores Institucionales

El Ministerio Secretaría General de la Presidencia, considera como valores fundamentales el irrestricto respeto a la dignidad humana, que comprometan la eliminación de todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de nuestra organización.

Respecto a lo anterior, los valores que sustentan el Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación tendrán como fundamento los siguientes aspectos:

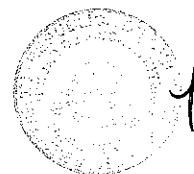
- **Respeto a la Dignidad de las Personas**, asegurar la no discriminación, la equidad igualdad de oportunidades y de trato, entre funcionarios/as, garantizando el respeto por su dignidad humana y derechos, sin distinción de edad, raza sexo, nivel socioeconómico, diversidad cultural o de otra índole.
- **Transparencia y Probidad**, demostrar una conducta laboral correcta e intachable, con apego a la normativa vigente y basada en los valores de la honestidad, integridad y lealtad, entendiendo así mismo, que los actos administrativos que emanan del Servicio, dan fiel cumplimiento a la normativa vigente, relativos a Transparencia y Probidad.
- **Responsabilidad y Compromiso**, promocionar permanentemente la identificación de nuestros funcionarios/as con la Misión y Objetivos Estratégicos Institucionales, así como fomentar el desarrollo del desempeño laboral, tanto individual como en equipo, orientado hacia el logro de dichos objetivos.
- **Mejoramiento Continuo**, fomentar el desarrollo de nuestros funcionarios/as y colectivo mediante el reconocimiento de sus competencias y oportunidades de mejora, de tal forma de fortalecerlas y habilitarlas en caso de ser requerido, sustentando su desempeño diario, propiciando las condiciones y clima laboral favorable para el cumplimiento de sus tareas.
- **Participación y Comunicación**, propiciar espacios integradores de diálogo en los distintos canales de comunicación.
- **Confidencialidad**, gestionar un adecuado y reservado manejo de la información personal de los/las funcionarios/as que laboran en el servicio y de las materias que por normativa legal son gestionadas por él/la.

3. Ámbito de aplicación

El Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, aplicará para "todas las personas que trabajan en MINSEGPRES", incluidos aquellas personas contratadas bajo la modalidad a honorarios que, si bien no tienen responsabilidad administrativa, si les es exigible el cumplimiento del principio de probidad administrativa.

4. Actores y conceptos claves

Rol de actores involucrados en la denuncia:



- **Denunciante:** persona que pone en conocimiento el hecho constitutivo de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación.
- **Denunciado/a:** persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.
- **Víctima:** persona en quien recae la acción de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación.

Se entenderá por **Maltrato y Acoso Laboral** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más funcionarios/as, en contra de otro u otros funcionarios/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/las afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Entendiéndose como conductas abusivas comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos.

Se entenderá por **Acoso Sexual** el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Entendiéndose a cualquier comportamiento o conducta verbal y no verbal de connotación sexual que afecten la dignidad de la persona en el lugar del trabajo.

Se entenderá por **Discriminación** Arbitraria 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 vigentes, sobre todo cuando se funden en motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, sindicación o participación en organizaciones gremiales, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

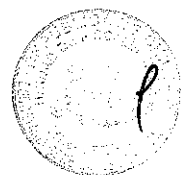
El Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, se pueden dar de la siguiente manera:

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

5. Marco normativo

Nuestro Ministerio considera la normativa vigente, que da sustento al Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, tales como:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19º, número 1º que establece el "Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".



- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 52º, que instruye el Principio de probidad administrativa, es decir, la obligación de observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, ya que las conductas constitutivas de acoso representan una infracción a este principio.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, que prohíbe a todo/a funcionario/a realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual (Artículo 84 letra L) y realizar todo acto calificado como acoso laboral (Artículo 84 letra M).
- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la cual tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio de derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

6. Receptor de denuncia

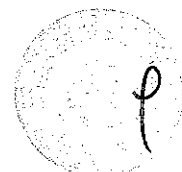
El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de gestionar las acciones tendientes en esta materia y velar por el cumplimiento de las buenas prácticas laborales.

Respecto a lo anterior, el/la Receptor/a de la denuncia, ya sea por Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación, corresponderá al **Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos**, además de velar por los principios rectores del Procedimiento (**Confidencialidad, Imparcialidad, Probidad administrativa, Rapidez y Responsabilidad**).

Si bien la recepción de la Denuncia, es a través del Jefe/a del Departamento de Recursos Humanos, la deberá ser dirigida al Jefe de Servicio, quién es el único facultado para instruir el proceso sumarial respectivo, según lo establecido en el Estatuto Administrativo.

➤ Funciones del Receptor de la Denuncia

- El/la Receptor/a de Denuncia cumple una función exclusivamente canalizadora, debiendo registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
- Además, será quien entregará información de cómo procede una denuncia y además recibe denuncias y las envía con celeridad y confidencialidad a la jefatura correspondiente. No es función de este receptor/a decidir si debe o no presentarse una denuncia ni realizar investigaciones para verificar su veracidad.



7. Medidas precautorias

Como medidas precautorias el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, procederá de acuerdo al Artículo 136, el Estatuto Administrativo que pueden aplicarse durante el proceso de denuncia e investigación, explicitando que no impliquen menoscabo o pérdida de derecho para los involucrados.

Asimismo, de acuerdo al Artículo 90 A, los/as funcionarios/as que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

- a. No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente (letra c).
- c. No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicite el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales. Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

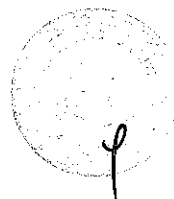
8. Inconveniencia de mecanismos alternativos de resolución

Cabe señalar, que en el caso de haber voluntad de denuncia ante un posible acto de maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación, lo que procede es el debido proceso administrativo y no otra vía alternativa de resolución, como mediación, conciliación, u otro tipo diferente al proceso sumarial. Esta medida busca evitar la doble victimización, considerando que la asimetría de poder que se produce en situaciones de acoso, no permite ningún tipo de mediación.

Por otra parte, es necesario tener en consideración que a partir de los dictámenes de la Contraloría General de la República, que concluyen que una vez formalizada una denuncia de acoso laboral y sexual, corresponde iniciar un proceso sumarial. "Las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos son procedimientos específicamente reglados por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la que determina debidamente su tramitación y las diversas instancias contempladas al efecto, las cuales tienen por finalidad garantizar una adecuada defensa de los afectados, con miras a configurar un debido proceso, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites que los previstos en la normativa pertinente de ese cuerpo legal"¹.

Sin perjuicio de lo anterior, frente a una acción aislada, se puede utilizar como primera medida, citar a las partes de manera separada y si es necesario realizar mediación u otros dispositivos que se resuelvan efectuar para mitigar estas acciones. En caso que la situación sea más compleja y sea necesario tomar decisiones de otro carácter es imprescindible que el Jefe de Servicio tome conocimiento de esta situación.

¹ Dictámenes N°36.766, N°34.325 y N°19.327



9. Respeto a la Denuncia

Es fundamental para el procedimiento, que la denuncia se formule por escrito y se debe entregar firmada por el denunciante, en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido a través de Oficina de Partes. También podrán recibir las denuncias el/la Receptor/a de Denuncia, como se mencionó anteriormente.

Respecto a lo anterior, para un adecuado procedimiento de denuncias, se utilizará el **"Formulario de Denuncia"**, ver anexo 2, el cual considerará aspectos indicados en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo y el cual permitirá obtener la mayor cantidad de información posible. Hay que considerar que las denuncias que no cumplan con lo prescrito a continuación, se tendrán por no presentadas.

Específicamente, el Procedimiento deberá incluir:

- La identificación y domicilio del denunciante.
- Narración circunstanciada de los hechos, que contemple un relato cronológico, que describa detalladamente las acciones que se denuncian, incluyendo la individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que presenciaron tales actos acontecidos o que tuvieran noticia de ellos.
- Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible, incorporando la importancia de la obtención de pruebas que acompañen la denuncia. Si bien la ley no exige imperativamente pruebas tangibles, el hecho de contar con antecedentes que den cuenta del atentado a la dignidad, ayuda a la investigación y permite comprobar el comportamiento ilícito. Así mismo, se sugiere adjuntar también las licencias médicas e informes psicológicos. En esta materia, caben también los informes especializados de instituciones que velan por la salud ocupacional y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- El Jefe de Servicio, tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada. (Artículo 90 B Estatuto Administrativo).

Conjuntamente, ante una denuncia el Jefe de Servicio puede desestimar la denuncia o instruir la realización de proceso administrativo disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.²

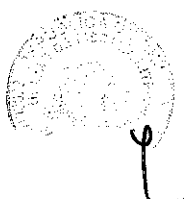
III. Formulario del Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Discriminación.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Antecedentes

Es importante señalar que este documento corresponde al resultado del trabajo del Departamento de Recursos Humanos, en conjunto con la Mesa de Trabajo del Instructivo Presidencial N° 01 y la Asociación de Funcionarios de MINSEGPRES, el cual tiene como propósito facilitar el cumplimiento de la obligación de denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente aquéllos que contravienen el principio de

² Estatuto Administrativo, art. 119, título V de la Responsabilidad administrativa.



Probidad Administrativa, tal como se indica el Estatuto Administrativo, título de las Obligaciones Funcionarias, Artículo 61, letra K.

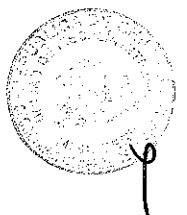
De la misma manera, la Ley N° 18.575 "Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", establece en su Artículo 52° la obligatoriedad de dar estricto cumplimiento al Principio de Probidad Administrativa, el cual ordena "Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Su inobservancia acarreará las responsabilidades y sanciones que determinen la Constitución, las leyes y el párrafo 4° de este Título, en su caso".

Asimismo, el Estado de Chile, a través del Poder Legislativo, ha establecido que, entre las conductas que atentan contra el principio de Probidad Administrativa, existen algunas que se consideran especialmente graves. Estas son aquellas que "atentan contra la dignidad de las personas". Este tipo particular de conducta, que podría llegar a constituir delito, contradice, entre otros, los siguientes cuerpos legales:

- Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19° número 1°: que garantiza "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas".
- Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 52° (de la Probidad Administrativa).
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N° 20.607, que tipifica y sanciona el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación, la cual tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio de derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
- Estatuto Administrativo, en su Artículo 125 inciso 3°, establece indirectamente, es decir, por remisión a al Artículo 84 letra I, que las conductas de acoso sexual son causal de destitución, lo que conlleva la inhabilidad por cinco años para ejercer cargos públicos dentro de la Administración del Estado.

Acciones que se deben realizar en la denuncia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 B del Estatuto Administrativo:

1. La denuncia deberá formularse por escrito y firmada por el denunciante.
2. La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Identificación y domicilio del denunciante.
 - b. Narración circunstanciada de los hechos.



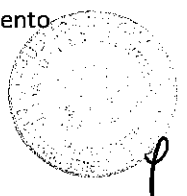
- c. La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.
 - d. Acompañar o mencionar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.
3. Las denuncias que no cumplan con lo prescrito anteriormente podrán entenderse por no presentadas.
 4. Las denuncias se deben entregar en Oficina Partes en un sobre cerrado que en su exterior indique el carácter confidencial del contenido.
 5. La denuncia debe estar dirigida al Jefe de Servicio, única autoridad facultada para instruir la investigación correspondiente, en caso de dar por acogida la denuncia.
 6. Sin desmedro de lo anterior, el servicio podrá disponer de otras instancias de "recepción de denuncias", complementarias a la figura de Oficina de Partes, que ya tiene ese rol entregado por el Estatuto Administrativo. Estas instancias de recepción cumplen una función exclusivamente canalizadora, no correspondiéndoles tomar conocimiento del contenido de las denuncias y menos pronunciarse al respecto. El receptor deberá registrar la recepción de la denuncia y entregar copia del registro al denunciante, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de los plazos de respuesta.
 7. El Jefe de Servicio tiene un plazo de 3 días hábiles para resolver si tendrá por presentada la denuncia. Si transcurrido dicho término no ha habido pronunciamiento, la denuncia se tendrá por presentada.
 8. Si la denuncia presentada cumple con los requisitos expuesto en el punto 2, el Jefe de Servicio deberá iniciar el sumario administrativo para determinar las posibles responsabilidades administrativas involucradas, particularmente aquellas que pudiesen atentar contra el Principio de Probidad Administrativa, y muy especialmente, aquellas que puedan implicar atentados a la dignidad de las personas.
 9. Una vez formalizada la denuncia, si ésta es acogida o entendida como presentada, el Jefe de Servicio deberá instruir a un/a Fiscal y Actuario para la apertura de un procedimiento disciplinario, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, establecer las responsabilidades y proponer la sanción correspondiente a las conductas que logren ser acreditadas.
 10. Sin perjuicio del resultado del procedimiento administrativo, el Departamento de Recursos Humanos del Ministerio, en conjunto con la jefatura correspondiente deberá ejercer las medidas necesarias para restaurar un clima laboral saludable y de mutuo respeto en el área afectada, como por ejemplo, reuniones periódicas entre las jefaturas responsables y los funcionarios con la finalidad de tratar estas temáticas y las mejores formas de prevenir y erradicar las conductas lesivas al clima laboral.

ANEXOS.

Anexo 1: Marco Conceptual³

A continuación, se presentan los conceptos utilizados en el presente documento, los cuales darán cuenta de qué son estos fenómenos, para garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior

³ Definiciones señaladas en el Documento del Servicio Civil "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" (2015).



de nuestro Ministerio y así adoptar medidas destinadas a mantener un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre hombres y mujeres, promoviendo ambientes laborales sanos.

Conductas que vulneran la dignidad de las personas:

Al referirnos a conductas que vulneran la dignidad de las personas, hablamos de un concepto amplio llamado violencia laboral o violencia en el puesto de trabajo. Existen múltiples conceptualizaciones utilizadas para distintas manifestaciones que corresponden al mismo fenómeno: mobbing, acoso psicológico en el trabajo, acoso moral, victimización laboral, supervisión abusiva, hostigamiento laboral, bullying laboral, maltrato, acoso sexual, acoso laboral y discriminación.

Lo anterior, corresponde a un fenómeno multicausal, pudiendo ocurrir por razones culturales, organizacionales, entre otras, en que se presentan actitudes hostiles contra una o varias personas, cuyos efectos son negativos para quien los padece; actúa una víctima (o víctimas) y un victimario/a (o victimarios/as).

Para ejercer conductas que vulneran la dignidad de las personas debe existir asimetría de poder lo que no es sinónimo de jerarquía. La asimetría de poder significa que una persona profesa mayor poder contra otro u otros, provocando diferencias donde una o varias personas ejercen dominación contra otro u otros.

Constituye una alta fuente de discriminación y de estigmatización, ya que afecta tanto a víctima como a victimario: si no se comprueba el hecho, siempre quedará la sospecha que el acusado como victimario efectivamente ejercía violencia pero no pudo ser comprobada; y para la posible víctima, al no ser comprobados los hechos, podría surgir la idea o el prejuicio de que era una persona sensible o conflictiva, o podría pensarse que la supuesta víctima deliberadamente formuló una denuncia irresponsablemente o infundada.

Estas conductas pueden darse de forma interna, es decir, producirse dentro de la organización, y también de forma externa, por ejemplo entre trabajadores y externos a la institución o entre el personal, proveedores y el público/usuarios.

Las conductas que vulneran la dignidad de las personas impactan a la organización por completo, ya que no afecta solamente a víctima y victimario, ya que cuando se producen los equipos de trabajo y toda la organización en su conjunto se ve involucrada y dañada.

Maltrato Laboral

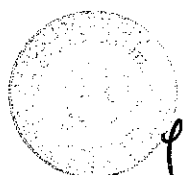
Si bien el concepto de acoso es el más utilizado y tematizado, no debemos olvidar que existe otra manifestación de violencia organizacional que no está tipificado ni existe normativa que lo sancione como tal: el maltrato laboral.

Respecto a lo anterior, se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones 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.⁴

Constituye un atentado a la dignidad de una persona y al igual que acoso laboral es una conducta que constituye agresión, puede ejercerlo una jefatura, un par o un conjunto de compañeros de trabajo. El efecto de esta acción agresiva puede ser el menoscabo y humillación, causado por acciones discriminatorias u otras que vulneren sus derechos fundamentales.

Cuando hablamos de maltrato laboral nos referimos a las siguientes conductas más comunes:

⁴ Definición entregada en el Instructivo Presidencial Código de Buenas Prácticas Laborales (2006).



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

Lo anterior se resume en la siguiente tabla:

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

Acoso Laboral

Respecto al Acoso Laboral, la Ley N° 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012, tipifica la conducta y modifica el Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo, sancionando las prácticas de acoso laboral, definiéndolo como un *acto contrario a la dignidad de la persona, configurado por toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, 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.*

Es importante indicar que conductas ocasionales o conflictos incipientes no constituyen acoso, así como tampoco "el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación del jefe directo, críticas aisladas, o bien, las jornadas de trabajo extensas o la prestación de servicios en precarias condiciones laborales no configuran supuestos de acoso".

Contrario a lo anterior, estamos frente a una conducta del tipo acoso cuando "los hostigamientos son periódicos realizados en el lugar del trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces



acompañada de daños de salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos”.

Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Laboral, a continuación se dan algunos ejemplos de conductas abusivas: sean comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos⁵:

- Gritar, avasallar o insultar la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitar áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiando.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Acoso Sexual

La Ley N° 20.005, publicada el 18 de marzo de 2005, tipifica y sanciona el acoso sexual y expresa en su definición que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal *el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*

Respecto a lo anterior, algunos conceptos que se desprenden de la definición de Acoso Sexual, según lo que señala la normativa, se menciona lo siguiente⁶:

- a. Realizada por una persona:
 - Significa que el acoso sexual, incluye no solo el acoso de un hombre a una mujer, sino también la situación contraria y entre personas del mismo sexo.
 - El acoso sexual puede ser considerado como una forma más de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto.

⁵ Definiciones señaladas en el Documento del Servicio Civil “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” (2015).

⁶ Definiciones señaladas en el Documento del Servicio Civil “Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual” (2015).



b. Sin consentimiento:

- La falta de consentimiento es determinante para configurar el acoso sexual, es decir, cuando la persona objeto de un requerimiento de carácter sexual responde y acepta por su propia voluntad, no puede alegar posteriormente acoso sexual.

c. Por cualquier medio:

- Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.

d. Con amenaza de perjuicio laboral o las oportunidades en el empleo:

- Se caracteriza porque el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella es empleada explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona, como el acceso a la formación profesional o al empleo; continuidad en el empleo; promoción; salario; o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la sufre.

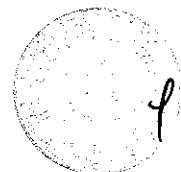
Para facilitar la identificación de las conductas del tipo Acoso Sexual, se presentan algunos ejemplos y descripciones conductuales⁷:

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

Discriminación

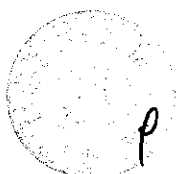
Se entenderá por Discriminación Arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales vigentes, sobre todo cuando se funden en motivos de raza o etnia,

⁷ Definiciones señaladas en el Documento del Servicio Civil "Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual" (2015).



nacionalidad, situación socioeconómica, sindicación o participación en organizaciones gremiales, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

No obstante, lo anterior, de acuerdo a lo establecido por el artículo 84, letra m), del DFL. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, los funcionarios, se encuentra afecto a la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de las demás, considerando como una acción de este tipo la Discriminación Arbitraria.



ANEXO 2

FORMULARIO DE DENUNCIA

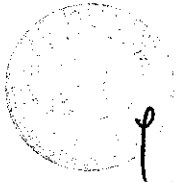
Indique el tipo de atentado a la dignidad (marque con una X la alternativa que corresponda):

- Acoso Sexual _____
- Acoso Laboral _____
- Maltrato Laboral _____
- Discriminación _____

Identificación del causante "datos de identificación respecto a quién realiza la denuncia" (marque con una X la alternativa que corresponda):

- Víctima: persona en quién recae la acción de violencia organizacional, es decir del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación _____
- Denunciante: persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, es decir del maltrato, acoso laboral, acoso sexual y discriminación (el cual NO es víctima de tales acciones) _____

1. DATOS							
Nombre del Declarante:							
Cédula de Identidad:							
Cargo o función:							
Departamento y División:							
Fecha de la Declaración:					Hora:		
Relación Jerárquica respecto del denunciante	Inferior Nivel Jerárquico		Igual Nivel Jerárquico		Superior Nivel Jerárquico		
¿El/la denunciante trabaja directamente con el Denunciado?:							
¿El/La Denunciante ha puesto en conocimiento a su superior Jerárquico la situación que le aflige?							
¿Desde cuándo declara que ha sido víctima de Acoso Laboral?	Días		Semanas		Meses		Años
Descripción detallada de los hechos:							



Medios de Verificación	
Nombre de Testigos	
Observaciones:	

Comprobante Recepción del Formulario

Copia de la Persona que ENTREGA el Formulario

Nombre y Firma del Denunciante

Nombre y Firma del Receptor

Fecha ____/____/____
(Fecha de entrega del Formulario)

*(En la recepción del **Formulario**, se deberá **timbrar**, ya sea en Oficina de Partes o el Departamento de Recursos Humanos)*

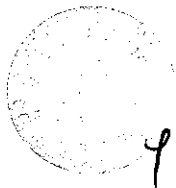
Comprobante Recepción del Formulario

Copia de la Persona que RECIBE el Formulario

Nombre y Firma del Denunciante

Nombre y Firma del Receptor

Fecha ____/____/____
(Fecha de entrega del Formulario)



(En la recepción del **Formulario, se deberá timbrar, ya sea en Oficina de Partes o el Departamento de Recursos Humanos**)

TABLA DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS					
Versión	Fecha	Puntos	Cambio realizado	Elaborado por	Aprobado por
0.0	JUNIO 2016	-	Versión original.	Departamento de Recursos Humanos	Mesa de Trabajo Instructivo Presidencial N°01

Visado por Representantes Mesa de Trabajo Instructivo Presidencial N°01

NOMBRES	REPRESENTANTES	FIRMAS
FRANCISCO ROJAS ARCE	Jefe Departamento de Recursos Humanos	
MANUEL GONZALEZ ORTEGA	Representante Asociación Funcionarios	
CESAR MASS SANTIBAÑEZ	Representante Honorarios	
JUAN IGNACIO AVENDAÑO POLANCO	Representante Fiscalía	
MARION PACHECO SALAS	Coordinadora Instructivo Presidencial N°01 – Plan Trienal 2015/2018	

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



G. DE LA FUENTE A.
GABRIEL DE LA FUENTE ACUÑA
Subsecretario

Ministerio Secretaría General de la Presidencia

PGO/FRA/MPS/MSL
DISTRIBUCIÓN:

- 1. MINSEGPRES (División de Administración General)
 - Depto. de Recursos Humanos
 - Encargada de Capacitación
- 2. MINSEGPRES (Unidad de Fiscalía Interna)
- 3. MINSEGPRES (Oficina de Partes)

