

[Firma]

AUTORIZA PROCEDIMIENTO INTERNO PARA
DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y DENUNCIAS DE
ACOSO SEXUAL.

SANTIAGO, **07 FEB 2008**

EXENTA Nº **148/**

VISTOS: La necesidad de establecer procedimientos internos simples, claros y precisos para encausar las denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual que pudieran presentarse en el Ministerio de Bienes Nacionales

CONSIDERANDO: Que mediante Documento Conductor Nº 132580 de Noviembre del 2007, se instruyó al Departamento de Recursos Humanos de este Servicio para poner en vigencia y difundir ambos procedimientos propuestos a la Autoridad a través del mismo documento. Que con fecha 26 de noviembre 2007 se difundió a nivel nacional a través de Boletín de Mesa Interdivisional de Género y se publicó en la Intranet Ministerial los citados procedimientos de Acoso Laboral y Acoso Sexual, que establecen ambos procedimientos como las vías internas para denunciar posibles hechos constitutivos de Acoso Laboral y Acoso Sexual.

TENIENDO PRESENTE: Lo dispuesto en la Ley 20.005 de Acoso Sexual, y lo dispuesto en el artículo 52 de la ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Instructivo Presidencial Nº 004 sobre Acoso Sexual en la Administración Pública del 8 de Marzo 2004; el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en la Administración del Estado de junio 2006; el Plan Trienal "Código de Buenas Prácticas Laborales" de este Servicio, que incorpora directrices y medidas para prevenir y sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual, y considera el diseño y difusión de ambos procedimientos, siendo responsable de la implementación de estas medidas el Departamento de Recursos Humanos de la División Administrativa.

Ministerio de Bienes Nacionales
Exento de Trámite de Toma de Razón

RESUELVO

Apruébese los Procedimientos de Denuncia de Acoso Laboral y Denuncia de Acoso Sexual que a continuación se describen:

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL
MINISTERIO DE BIENES NACIONALES

El documento que sigue lleva a efecto una de las medidas contenidas en el Código de Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Bienes Nacionales, que es: "Diseñar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación del Acoso Laboral"

I. DEFINICIONES:

1) ¿Qué es Acoso Laboral?

Es una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

El Acoso Laboral Psicológico (MOBBING) "se caracteriza por ser producido por numerosos pequeños ataques de apariencia inofensiva a lo largo del tiempo. Lo que causa estragos en el acoso no es cada uno de los ataques sino su conjunto..."¹

Este concepto es conocido también como mobbing, bullying, psicoterrorismo laboral, hostigamiento laboral, maltrato y menoscabo laboral. La Comisión Europea definió el 14 de mayo de 2001 al Mobbing como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado "es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío".

El término Mobbing proviene del inglés "mob" cuyo significado equivale en español al de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo "mob" es el genio, el vulgo, la plebe, mientras que el verbo "to mob" describe la acción de ese genio de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. Por lo tanto, se concluye que la palabra describe, una acción colectiva de un grupo de personas frente a alguien.

En Chile, el día 04 de marzo del año 2003, se presentó una moción parlamentaria, para sancionar las conductas de acoso laboral, con la siguiente definición:

"El Acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a de los derechos esenciales que emanan de la persona humana. Se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquel y uno o más de estos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistémica y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en este.

2) Conductas más comunes que configuran acoso psicológico laboral.

- Gritos, insultos en voz alta.
- Comentarios inaceptables sobre la apariencia de la persona, estilo de vida o vida privada, que supongan una discriminación de cualquier naturaleza.
- Calumnias personales o a la familia.
- Menosprecio de su opinión o crítica constante.
- Asignar misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- Obsaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atingente a su puesto.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el Servicio.
- Aislar a los/as funcionarios/as de la interacción normal por razones de trabajo, o del entrenamiento y oportunidades de trabajo y superación.
- Alteración de la carga normal de trabajo, presión exagerada, plazos imposibles de cumplir, sin causa justificada.
- Denigrar el rendimiento de trabajo, ocultar intencionalmente información o material relacionado con el trabajo, o proyeer información incorrecta.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Cambios inexplicables en las labores, tareas sin sentido, tareas que no están a su alcance de realizar, o cuando el mérito no es reconocido.
- Intromisión en las cosas de uso personal, o en el equipo de trabajo del funcionario(a), así como en sus asuntos personales.
- Obstaculización administrativa en trámites personales relativos a las funciones y a los derechos funcionarios de la víctima de Acoso Laboral (Mobbing), como demora exagerada en el trámite de solicitudes para capacitación, días administrativos, solicitudes de vacaciones, compensación horaria, entre otras.
- Uso de tráfico de influencias en desmedro de otro/a funcionario/a.

¹ Del Ensayo: "Consejos para defenderse en caso de acoso laboral", www.asacamt.es.vg ASACAMT, Asociación Andaluza Contra el Acoso Moral en el Trabajo.

3) Diagnóstico.

Podemos hablar de Acoso Laboral cuando:

El hostigamiento se produce de forma continuada, al menos durante seis meses o una vez por semana (en promedio).
Provoca en la víctima daños en la salud, acompañados de baja en la productividad y rechazo por su lugar de trabajo.

Como detectar si es Acosos Laboral

Existen instrumentos para detectar esta situación y evitar la simulación del mobbing. Siempre se debe triangular información: entrevista clínica, cuestionarios, estudio de historial de licencias médicas, diagnóstico del clima de la unidad de trabajo

4) Qué no es Acoso Laboral.

El Acoso Laboral no es una enfermedad, sino un sistema de relaciones humanas al interior de la organización que puede generar enfermedades (físicas o psíquicas). Tampoco debe considerarse Acosos Laboral, la persecución sindical, las prácticas patronales abusivas, y la aplicación de políticas empresariales, (amenazas y similares).

Las diferencias de opinión, disputas y conflictos, que surgen como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre los(as) funcionarios(as) en el ejercicio de sus funciones, o riñas aisladas en el tiempo.

5) Formas de Acoso Laboral psicológico (mobbing).²

Este puede ser de carácter ascendente, descendente u horizontal, según sea la jerarquía del acosador y del acosado.

Ascendente: Es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre en la generalidad de los casos cuando se llena una jefatura o gerencia con alguien que recién se incorpora laboralmente a la empresa, no siendo aceptados sus métodos o su dirección, entre otros. Puede darse también, cuando algún trabajador es ascendido quedando posicionado laboralmente sobre sus antiguos compañeros con la capacidad organizativos y dirigidos.

Descendente: Consiste en el trato que da una persona que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos con el propósito de minar el ámbito psicológico del trabajador acosado; para destacar o hacer resaltar decididamente su superioridad jerárquica; por la vía de cambiar sus funciones menoscabando con esto a aquél; o simplemente, por la vía de situarlo en una posición donde no tenga función alguna que cumplir.

Horizontal: Cuando una persona se ve acosado(a) por un compañero(a) de trabajo del mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien es jerárquicamente igual, puede que éste tenga un poder superior de facto que le permitiría realizar este tipo de prácticas.

II. PROCEDIMIENTO.

1) Conceptos asociados al Procedimiento:

Deber de Colaboración: Toda persona que trabaje en el Ministerio de Bienes Nacionales tiene la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por los funcionarios(as) encargados(as) de conocer las denuncias de Acoso Laboral Psicológico (Mobbing), conforme a lo dispuesto en este procedimiento.

Deber de Denunciar: Cualquier persona que crea que ha experimentado o presenciado un acto relacionado con el Acoso Laboral Psicológico (Mobbing), mientras trabaja en el Ministerio de Bienes Nacionales, debe reportar tal hecho inmediatamente a las(los) funcionarias(os) a cargo, definidas postertormente y bajo el procedimiento fijado al efecto.

² Referencia: Proyecto de Ley presentado en la Cámara de Diputados en marzo de 2003, de acuerdo al Bolefín N°3198-13.

Deber de Confidencialidad: Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o medidas adoptadas en materia de Acoso Laboral Psicológico (Mobbing). Dicha prohibición se hará extensiva a los funcionarios(as) y/o personas que trabajan en el Ministerio de Bienes Nacionales, cuya colaboración sea solicitada durante la investigación y/o transcurso del proceso; a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios(as) del Ministerio de Bienes Nacionales y/o personas que trabajen en el Ministerio; a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento; así como al órgano instructor y sus funcionarios(as). No será considerada inobservancia de esta prohibición, los informes que por mandato legal deban remitirse ante los Juzgados Peñales y/o Civiles, en caso que fuere procedente. Cualquier divulgación arbitraria respecto de las actuaciones substanciadas dentro del proceso, será considerada como falta grave en el desempeño de sus funciones.

2) Descripción del Procedimiento.

Denuncia:

1. El funcionario o funcionaria que se sienta acosado(a) e debe presentar la denuncia del hecho ante el jefe del cual depende, con copia al jefe(a) de Recursos Humanos. En caso que alguno de ellos sea el inculpató(a), la denuncia debe presentarse al jefe inmediatamente superior de éste(a).
2. Para los casos de denuncia realizadas a través del/la funcionario/a detallado en el párrafo precedente, existirá una Comisión Investigadora, la que hará las veces de órgano instructor de la investigación, y determinará las medidas que serán adoptadas en cada caso.
3. Esta Comisión estará integrada por un representante de la Directiva Nacional de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Bienes Nacionales, por el jefe(a) de Recursos Humanos, por un(a) representante del Gabinete de la Sra. Subsecretaría, y por un(a) representante del Gabinete de la Sra. Ministra, por un(a) representante de la División Jurídica.
4. Los funcionarios(as) o personas que trabajen en el Ministerio de Bienes Nacionales, que creen que alguien ha tomado represalias contra ellos por haber testificado, ayudado o participado en un caso, investigación o audiencia relacionada con una alegación de Acoso Laboral Psicológico (Mobbing), deberán denunciar tal hecho ante el (la) Jefe(a) de Recursos Humanos, cuya responsabilidad además incluye la de recepcionar los casos de represalias.
5. La denuncia que dé cuenta del Acoso Laboral Psicológico (Mobbing) deberá ser presentada en sobre cerrado. Esta denuncia deberá constar por escrito y detallará los incidentes, personas involucradas, denunciado/a, y medios de prueba que ofrece. Asimismo, deberá hacer constar sus antecedentes personales, nombres, apellidos, edad, domicilio, teléfono particular, profesión, estado civil, función que cumple dentro de la institución, lugar en que ejerce sus funciones, así como grado que ostenta. La denuncia deberá estar suscrita por el (la) denunciante.
6. Una vez recibida la denuncia, el(la) jefe(a) del Departamento de Recursos Humanos, dentro del plazo de cinco días hábiles, deberá notificar y citar a la Comisión descrita en el punto 3., indicando hora, día y lugar a efectuarse la primera sesión, en la que será elaborado un calendario o cronograma de las primeras diligencias a seguir.
7. La comisión tendrá un plazo de 30 días corridos para conocer la denuncia y determinar las vías de solución a seguir, esto es, en el caso de tratarse de denuncias interpuestas por personal del Nivel Central y Región Metropolitana, sin embargo, tendrá un plazo máximo de 45 días corridos si se tratare de denuncias interpuestas por funcionarios de Regiones, contados desde que la Comisión tome conocimiento de la denuncia interpuesta.
8. De todo lo actuado en cada sesión, se deberá levantar un acta, responsabilidad de quien haga las veces de Secretario(a) de la Comisión.
9. La comisión dentro del tercer día si se trata de Nivel Central o Región Metropolitana y de 5 días si se tratare de las regiones restantes, a contar de la fecha en que se efectuare la primera sesión, deberá notificar al o los denunciado(s) con el fin de que presenten sus descargos por escrito; documento que deberá contener antecedentes tales como: nombres, apellidos, edad, domicilio, teléfono particular, profesión, estado civil, función que cumple dentro de la institución, lugar en que ejerce sus funciones, así como grado que ostenta. Asimismo, deberá hacer presente los medios de prueba que pueda ofrecer a fin de que sean investigados.
10. El respectivo descargo, deberá ser presentado ante la Comisión dentro del tercer día hábil desde que es notificado el/la denunciado/a. Los descargos podrán hacerse vía correo certificado, pudiendo si ello fuera solicitado, hacer sus descargos personalmente ante la Comisión.

- **Etapas Conciliatorias:** Dentro de segundo día en el caso de Nivel Central y Región Metropolitana, o dentro de cuarto día desde regiones, desde que es recibido el escrito de descargo del denunciado, se llamarán a las partes a una audiencia conciliatoria, señalando en la notificación que les de cuenta de este hecho el día, hora y lugar en que será efectuada. En dicha audiencia, estarán presentes todos los miembros de la comisión más las partes involucradas dentro del proceso. Este procedimiento será procedente únicamente si la denuncia involucra a pares.
- **Término o Plazo Aprobatorio:** Vencido los tiempos necesarios para realizar descargos (tres o cinco días, según se trate) o bien, transcurrida la audiencia conciliatoria, si ella fuera procedente y no produciéndose resultados positivos, comenzará a correr el denominado término o plazo probatorio. Este será de 10 días tratándose del Nivel Central y la Región Metropolitana y de 15 días en el caso de las restantes regiones. Durante dicho plazo, las partes podrán hacer llegar ante la Comisión los medios de prueba documental, testimonial y todos aquellos que sean procedentes.
- **Medidas para mejor resolver:** En cualquier momento del proceso de denuncia, la Comisión podrá solicitar a las partes, o a terceros el cumplimiento de alguna medida o la aportación de alguna prueba específica, a objeto de complementar o de otorgar mayor claridad a lo ya aportado por las partes. Si la Comisión estimase conveniente decretar alguna medida para mejor resolver, la oportunidad para hacerlo será una vez vencido el término probatorio, a partir del cual, la Comisión declara vencido este término, o bien, se decretará la medida de que se trate, la que deberá cumplirse dentro de un plazo perentorio de cinco días, al cabo de los cuales la Comisión deberá emitir su fallo o resolución final en un plazo máximo de cinco días.
- **Resolución de Comisión:** La Comisión resolverá, una vez concluido el término probatorio y/o en su caso, expirado el plazo para dar cumplimiento a la medida para mejor resolver, decretada por la Comisión. Para ello, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, al cabo de los cuales se celebrará una Sesión citada especialmente al efecto, en la cual sus miembros votarán, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de los mismos. Si existiera un voto en contrario, éste deberá fundarse adecuadamente, dejando en claro los motivos por los cuales se sostiene una opinión en contrario.
- **Sugerencia de Medidas por parte de Comisión:** A través de un informe fundado, con expresión de los votos en contra, si ello se produjere en la sesión destinada al efecto, se remitirá ante la autoridad superior del servicio, copia de todo lo obrado, con indicación de aquellas medidas que la Comisión sugiere posibles de adoptar, las que podrán ser las siguientes:
 - a) En virtud de la gravedad de los antecedentes y la opinión que de ellos se ha formado la Comisión, podrá sugerir ante la autoridad se inicie una Investigación Sumaria o bien, un Sumario Administrativo en atención a los hechos investigados.
 - b) A falta de méritos suficientes que permitan acreditar los hechos que dan origen a la denuncia, la Comisión podrá sugerir se archiven los antecedentes, sin necesidad de iniciar un procedimiento posterior.
 - c) Podrá también sugerir la aplicación de una nota de demérito en la hoja de vida de quien ha dado lugar a la situación de hostigamiento, o en el evento de que de manera injustificada se hayan hecho imputaciones falsas con el sólo afán de provocar un perjuicio a otro.
- **Medidas de resguardo:** En el transcurso de la investigación y, como garantía procedimental, será la Comisión quien podrá sugerir se adopten en caso de ameritarlo, medidas de resguardo con el fin de evitar la reiteración de nuevas situaciones de hostigamiento laboral y otras conductas afines. Las medidas de resguardo podrán consistir en un cambio en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas, velando porque dichas medidas no signifiquen un menoscabo para algunas de las partes implicadas o vayan en detrimento del buen funcionamiento del servicio.

3) Funcionamiento de la Comisión Investigadora

Convocará a la Comisión Investigadora el Jefe(a) del Departamento de Recursos Humanos de la División Administrativa, quien dispondrá las medidas necesarias para su adecuado funcionamiento, y cumplirá las funciones de Presidente de esta Comisión.

Todo lo no contemplado en este Procedimiento, será suplido por lo que dispone el DFL 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, en especial en lo que concierne a Investigaciones Sumarias, Sumarios Administrativos y medidas disciplinarias.

PROCEDIMIENTO INTERNO PARA DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO
MINISTERIO DE BIENES NACIONALES

El siguiente documento representa una de las medidas contenidas en el Código de Buenas Prácticas Laborales del Ministerio de Bienes Nacionales: "Diseñar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación del Acoso Sexual"

I. DEFINICIONES.

1) ¿Qué es Acoso Sexual?:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "es un requerimiento unilateral por cualquier medio, de carácter sexual, no consentido por la persona y que le produzcan un daño o a su salud, perjuicio y/o amenaza en sus oportunidades en el empleo, en su situación o normal desenvolvimiento laboral".

2) ¿Qué tipos de Acoso Sexual existen?

Este puede ser de carácter jerárquico u horizontal, según sea la jerarquía del acosador y del acosado.

- **Jerárquico:** Es aquel ejercido por un superior jerárquico: jefe, supervisor o mandos medios.
- **Horizontal:** Puede ejercerlo un compañero de trabajo de igual o menor jerarquía y se puede utilizar como desprestigio, descalificación a su desempeño profesional o moral.

3) ¿Qué Derechos vulnera este tipo de conducta?

- Integridad personal, en sus dimensiones física, psíquica y sexual.
- Libertad personal.
- Derecho al trato digno.
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación.

4) Formas de Acoso Sexual.

El Acoso Sexual suele manifestarse de alguna de las siguientes formas:

- **Por chantaje:** Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (ejemplo: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo). Implica un abuso de poder.
- **Por intimidación:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tiene por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

5) Manifestaciones habituales de Acoso Sexual.

1. Promesas, implícitas o expresas a la víctima, de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

6) Principios rectores de la investigación de denuncias de Acoso Sexual.

La investigación de las denuncias de Acoso Sexual, estará regida por los siguientes principios:

6. Respeto a la Dignidad Personal.
7. Celeridad.
8. Reserva.

II. PROCEDIMIENTO.

1. El funcionario o funcionaria que se sienta acosado(a) sexualmente debe presentar la denuncia del hecho ante el Jefe(a) del cual depende, con copia al Jefe(a) de Recursos Humanos. En caso que alguno de ellos sea el inculpado(a), la denuncia debe presentarse al Jefe(a) inmediatamente superior de éste(a):
2. Dicha denuncia debe ser realizada por escrito por el o la agredido(a), mediante un documento en que describa el hecho, indicando fecha, lugar y otros antecedentes del mismo. Copia de este documento servirá de constancia al o la denunciante.
3. Dentro del contexto de la denuncia; los hechos, antecedentes y argumentos deben ser descritos en forma clara y detallada, a objeto que no exista confusión respecto de la denuncia.
4. El Jefe(a) de Recursos Humanos, junto al Jefe(a) receptor de la denuncia, en un plazo no superior a los 3 días hábiles de recibida ésta, deberán evaluar en conjunto, si los hechos denunciados, de acuerdo a su gravedad, ameritan una indagatoria interna, sin forma de proceso.
5. El Jefe(a) de Recursos Humanos, y el Jefe(a) receptor de la denuncia, deberán citar al inculpado(a) a fin de poner en su conocimiento la denuncia recibida y acoger los antecedentes de descargo que éste(a) hiciera presente.
6. Si del análisis de los hechos denunciados, no se observara gravedad y fuere posible una solución o aclaración del conflicto, deberá dejarse constancia en un acuerdo que firmará tanto la parte denunciante como la (el) inculpado(a). Junto con ello, el Jefe(a) de Recursos Humanos y el Jefe(a) receptor de la denuncia, deberán evaluar si se sugiere al Jefe Superior del Servicio, adoptar medidas administrativas de resguardo que apoyen a que el hecho denunciado no se repita. Dichas medidas de resguardo pueden consistir por ejemplo, en cambios en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas, entre otras, debiéndose velar por que dichas medidas no signifiquen menoscabo para alguna de las partes o vayan en detrimento del buen funcionamiento del Servicio.
7. Si no es posible el acuerdo, o del tenor de la denuncia se puede presumir que ésta es grave, el Jefe(a) de Recursos Humanos, con el acuerdo del Jefe(a) receptor de la denuncia, deberá solicitar, sin mayor dilación, al Jefe Superior de Servicio que disponga la instrucción de un sumario administrativo, de acuerdo a las normas de la Ley N°18.834, Estatuto Administrativo.
8. Durante la instrucción del sumario, de estimarlo necesario, el Fiscal podrá aplicar a la persona inculpada alguna de las siguientes medidas cautelares, conforme a lo establecido en el Artículo 136° del DFL 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. Esto es suspenderla(o) de sus funciones; o destinarla(o) transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad. La aplicación de alguna de estas medidas no será considerada un detrimento a la posición que ostentaba la parte denunciada ni una sanción para la misma.
9. La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente por que la declaración de los testigos se preste libre de presiones y amenazas.
10. Para acreditar el perjuicio o daño se tendrán en especial consideración los informes relacionados con la salud mental de la víctima.
11. Si el resultado del sumario finaliza con una sanción administrativa del acusado(a), deberá dejarse constancia de este hecho en su Hoja de Vida, junto al cumplimiento de la medida disciplinaria que se determine, conforme lo estipula el Estatuto Administrativo y el principio de Probidad consagrado en el artículo 52 del DFL 1, de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases generales de la Administración del Estado, que exige de las autoridades y funcionarios el desempeño de una conducta intachable.
12. En el evento que los hechos denunciados configuren un delito o falta, los antecedentes deberán ser puestos en conocimiento de la Justicia Criminal para su investigación.
13. Si por otra parte, se comprueba que en los hechos que se denuncian hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar por parte del (de la) denunciante, el Servicio deberá hacer cumplir lo establecido en la normativa vigente, en lo referido a las reglas de comportamiento y conductas intachables exigidas al funcionario público. De la respectiva anotación de demérito deberá quedar constancia en la Hoja de Vida del denunciante.

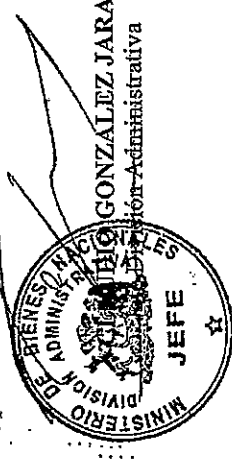
Todo lo no contemplado en este Procedimiento, será suplido por lo que dispone el DFL 29, de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.834, sobre Estatuto Administrativo, en especial en lo que concierne a Investigaciones Sumarias, Sumarios Administrativos y medidas disciplinarias. (Título V De la Responsabilidad Administrativa, Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo)

Anótese, regístrese en el Departamento de Recursos Humanos, comuníquese y archívese.

(FDO.) **GLADYS ROMAN GUGGISBERG.** Subsecretaria de Bienes Nacionales.(S)

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento.

Saluda Ud.



DISTRIBUCION:

- Gabinete Sra. Ministra
- Gabinete Sr. Subsecretario
- Jefes(as) de División del Nivel Central
- Sres.(as) Secretarios(as) Regionales Ministeriales de Bienes Nacionales
- Sres. Jefes de Oficinas Provinciales de Bienes Nacionales