REF.: APRUÉBESE EL REGLAMENTO DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES PARA EL PERSONAL DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 225

SANTIAGO, 01 de diciembre de 2021

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 21.067, de 29 de enero de 2018, que crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez; el Decreto Supremo Nº 08, de 23 de abril de 2018, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado en el Diario Oficial el 23 de junio de 2018, que designa a doña Patricia Alejandra Muñoz García como Defensora de la Niñez, Directora y representante legal de la institución, y los artículos 14º letra "a" y 18º de la ley 21.067 ya citada, La Resolución Exenta N° 77 del 8 de noviembre de 2018.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ley N°21.067 que crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez, establece que su objeto será la difusión, promoción y protección de los derechos de que son titulares los niños, de acuerdo a la Constitución Política de la República, a la Convención sobre los Derechos del Niño y a los demás tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes, así como a la legislación nacional, velando por su interés superior.

2. Que la Defensoría de los Derechos de la Niñez debe velar por la eficiencia y eficacia en el desempeño de la función pública que le está encomendada, como, asimismo, vigilar la eficiente e idónea administración de los medios y recursos públicos.

3. Que los literales a) y b) del artículo 14 de la Ley N° 21.067, que crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez, establecen, respectivamente, que a la Defensora de la Niñez le corresponde *"Dirigir, organizar y administrar la Defensoría, y velar por el cumplimiento de sus objetivos"* y *"Ejercer las funciones que le sean entregadas"*.

4. Que es necesario, para el buen desempeño de las funciones de la Defensoría de la Niñez, establecer políticas y normas para una estructura de remuneraciones que favorezcan la equidad interna y competitividad externa, definiendo como una prioridad institucional que sus miembros tengan claridad respecto de los criterios considerados para determinar su remuneración.

5. Que esta Defensoría de la Niñez ha decidido mantener una Política de Remuneraciones clara y abierta para su personal, en donde las remuneraciones y los procesos de promoción o aumentos sean difundidos, respetándose los principios de transparencia, imparcialidad, probidad y equidad.

6. Que, el artículo 9º de la Ley Nº 21.067, establece que la organización interna de la Defensoría de la Niñez se regirá por las disposiciones de la antedicha ley y por lo señalado en sus Estatutos. A su vez dispone que la aprobación de los Estatutos se hará por Decreto Supremo, expedido a través del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

7. Que, por su parte, el artículo artículo 18º de la Ley N° 21.067, establece que las personas que presten servicios en la Defensoría de los Derechos de la Niñez se rigen por las normas del Código del Trabajo.

Que, se hace necesario establecer un **REGLAMENTO DE REMUNERACIONES PARA EL PERSONAL DE LA DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ** y una escala salarial para los/las funcionarios/as de la Defensoría de los Derechos de la Niñez, correspondiente al período 2021 a 2023.

RESUELVO:

225

1. **APRUÉBESE** el Reglamento de Remuneraciones y compensaciones para el personal de la Defensoría de los Derechos de la Niñez, fija las directrices para las remuneraciones, condiciones laborales y demás contenidos de los contratos de trabajo, cuyo texto es el siguiente:

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: OBJETIVO GENERAL.

El objetivo del presente Reglamento es asegurar que las remuneraciones percibidas por los funcionarios y las funcionarias de la Defensoría de la Niñez, se encuentren acordes al cargo, desempeño y resultados de la institución, procurando tanto la equidad interna como la competitividad externa que permita atraer, mantener y retener a las personas altamente calificadas.

Artículo 2°: DEFINICIONES

Para efectos del desarrollo del presente Reglamento, se entiende por:

a. **Cargo:** conjunto de acciones organizadas y propositivas que realiza una funcionaria o un funcionario, en una determinada posición dentro de las unidades laborales de la Defensoría de la Niñez, aportando labor para alcanzar los objetivos institucionales.
b. **Escala de cargos:** corresponde a la jerarquización de cargos por nivel, que resulta luego de evaluar los cargos de la organización.
c. **Nivel de cargo:** contribución que el cargo aporta a la organización. A mayor nivel de toma de decisiones, responsabilidad, complejidad e innovación, mayor será el nivel del cargo.
d. **Matriz de familia de cargos:** mapa de cargos que ubica a cada puesto por nivel y ámbito de acción.
e. **Equidad interna:** se refiere a que aquellos cargos que tienen igual nivel en la estructura de dotación de la Defensoría de los Derechos de la Niñez, reciban una remuneración dentro de un mismo rango salarial.
f. **Equidad externa:** condición retributiva que, atendido el mercado homólogo, posibilita atraer y retener a las personas claves para el cumplimiento de los fines de la institución.
g. **Mercado homólogo:** comparación de las remuneraciones de la Defensoría de la Niñez con el promedio del mercado, tanto el ámbito público como privado. En este sentido, el ámbito público corresponde a la comparación con instituciones que cumplen funciones similares, hayan sido creadas recientemente y/o muestren modelos de gestión modernos y el ámbito privado corresponde a la comparación con el mercado general privado.
h. **Escala salarial:** rangos de remuneración bruta, para cada familia de cargos, para cada nivel de cargos, mostrando remuneración mínima, media y máxima para cada uno.
i. **Unidad laboral:** corresponden a diferentes áreas de la Defensoría de la Niñez y tienen impacto en el público objetivo de la institución, creando valor para éste. Unidades, Áreas, Macrozonas.
j. **Remuneración:** contraprestación en dinero, y las adicionales en especies avaluables en dinero, que percibe el trabajador o la trabajadora de la Defensoría de Niñez por casusa de su contrato de trabajo.
k. **Valuación de cargos:** jerarquía de puestos, de acuerdo a una combinación de factores cuantificables permitiendo obtener equidad interna.
l. **Viático:** se entenderá por viático a aquel subsidio a las y los trabajadores que deban ausentarse de su lugar de desempeño habitual, permitiendo cubrir los gastos de alojamiento y alimentación en que incurran con ocasión de dichos desplazamientos en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 3°: AMBITO DE APLICACION

El presente Reglamento operará de manera permanente y será aplicable a todas las personas que se desempeñan en la Defensoría de la Niñez, a nivel nacional, bajo la modalidad de contratación prevista en el Código del Trabajo, a plazo fijo o indefinido, conforme lo establece el artículo 18 de la Ley 21.067.

TITULO II DE LAS REMUNERACIONES, DE LOS CARGOS Y DE LA ESCALA SALARIAL

Artículo 4°: SISTEMA DE REMUNERACIONES

La Defensoría de los Derechos de la Niñez establece un sistema de remuneración fija, compuesta por un sueldo base, el que se pagará en forma mensual y cuya modificación se llevará a cabo conforme a los mecanismos de ajuste salarial contenidos en este Reglamento.

Siempre que existan recursos presupuestarios, la Defensoría de la Niñez podrá pagar aguinaldos correspondientes a fiestas patrias y navidad, los que serán pagados en función de las directrices establecidas por la Dirección de Presupuestos.

Artículo 5°: MATRIZ DE FAMILIAS DE CARGO[1]

Existirá una estructura de dotación de la Defensoría de la Niñez, que corresponde a la distribución de cargos por nivel, que estará sustentada en la estructura organizacional definida en sus Estatutos, en sus perfiles de cargo, en su presupuesto anual y su planificación estratégica vigente.

La matriz de familias de cargos corresponde al mapa de cargos que ubica cada puesto por nivel y por unidad laboral dentro de la Defensoría de la Niñez. Dicha matriz se complementará con los perfiles de cargo que establezca la institución, a fin de incorporar funciones para cada cargo, de acuerdo con una combinación de factores cuantificables, lo que permitirá administrar sus puestos de trabajo, con el conocimiento de su peso relativo dentro de la estructura organizacional.

Esta matriz tiene como base los siguientes cargos-tipo, y sus ámbitos de acción:

Nivel	**Familia de Cargos**	**Nivel de Cargo**	**Ámbito de Acción**
A	Jefe/a de Servicio	Defensor(a) de la Niñez	Responsable del cumplimiento de las funciones de la institución y de los resultados generales de ésta.
B1	Coordinador/a	Coordinador/a Ejecutivo/a	Responsable del diseño, implementación y ejecución estratégica y operacional de la Defensoría de la Niñez.
B2		Coordinador/a Regional	Responsable de la coordinación de la sede regional.
C	Director/a	Director(a) de Unidad	Reportando a Defensor(a), responsable máximo de la Unidad asignada.
1	Asesor/a	Asesor/a	Corresponde a asesores/as directos de/la Defensor(a) en la toma de decisiones institucionales.
2	Profesional	Analista Senior	Se le asignan tareas que demandan desarrollo complejo y un mayor análisis.
3		Analista	Se le asignan tareas de ejecución generalmente ya establecidas y que presentan un desarrollo y análisis básico o intermedio.
4	Administrativo/a	Administrativo/a	Cargo que desarrolla actividades dentro de una estructura clara y establecida. El trabajo es continuamente controlado por su jefe/a directo/a. Desarrolla labores básicas o intermedias.

Artículo 6°: REVISION DE LA MATRIZ DE FAMILIAS DE CARGO

Con el objeto de favorecer una estructura organizacional dinámica, flexible y de utilidad para el logro de los objetivos de la institución, se revisará la matriz de familia de cargos en la misma instancia en que se revise la planificación estratégica institucional y, de ser necesario, podrá ser modificada.

Artículo 7°: ESCALA SALARIAL

La escala salarial es una herramienta para la gestión de retribuciones, que permite asegurar la equidad y competitividad de las remuneraciones de los/las funcionarios/as contratados/as y de las nuevas incorporaciones, otorgando rangos de renta bruta para cada nivel de cargo, mostrando remuneración mínima, media y máxima para cada uno.

- **Cargo y remuneración:** cada uno de los y las funcionarios/as de la Defensoría de la Niñez, deberán estar asociados a un cargo vigente en la matriz de cargos y tener una remuneración bruta equivalente, al menos, al piso mínimo del nivel donde esté ubicado su cargo, de acuerdo a la escala salarial.

[1] Anexo 1

De acuerdo a lo antes señalado, se establece la siguiente Escala Salarial de la Matriz de cargos:

		RANGO		
FAMILIAS DE CARGOS	**NIVEL**	**Mínimo**	**Medio**	**Máximo**
Defensor/a de la Niñez[2]	**A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**
Coordinador/a Ejecutivo/a	**B1**	$4.500.000	$5.500.000	$6.500.000
Coordinador/a regional	**B2**	$2.000.000	$2.500.000	$3.000.000
Director/a	**C**	$3.500.000	$4.500.000	$5.500.000
Asesor/a	**1**	$3.000.000	$4.000.000	$5.000.000
Profesional Analista	**2**	$1.900.000	$2.500.000	$3.500.000
Administrativo/a	**4**	$600.000	$1.000.000	$1.500.000

La remuneración del jefe/a de servicio en la Defensoría de la Niñez es asimilada al cargo de Subsecretario Ministerial.

- **Rango salarial:** la ubicación de la remuneración de cada funcionario/a, dentro de la escala o banda salarial, estará determinada por antecedentes que permitirán gestionar sus compensaciones, bajo criterios de desarrollo salarial asociados al desempeño, las competencias y la experiencia.

Bajo el punto medio	- Nuevo en el cargo - Está desarrollando habilidades
En el punto medio	- Con experiencia en el cargo - Desempeño esperado
Sobre el punto medio	- Experiencia en el cargo, puede ser promovido - Desempeño sobre lo esperado

Artículo 8°: CARGO Y REMUNERACION

Todos las y los funcionarios de la Defensoría de la Niñez estarán asociados a un cargo vigente en la matriz de familias de cargos, y tienen una remuneración bruta equivalente, al menos, al piso mínimo de la familia a la cual pertenece su cargo, según rango o banda salarial.

Artículo 9°: REVISION DE LA ESCALA SALARIAL

La Defensoría de la Niñez analizará, cada tres años, las remuneraciones de su mercado homólogo, con el objeto de evaluar y rediseñar, si fuese necesario, sus rangos o bandas salariales.

Dichas modificaciones estarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria que exista en la institución.

Artículo 10°: EQUIDAD INTERNA SALARIAL

Ninguna funcionaria o funcionario que trabaje en la Defensoría de la Niñez, percibirá una remuneración bruta inferior al 10% de la remuneración que corresponda a la remuneración más alta vigente en la Defensoría de la Niñez. Para dicho cálculo, no serán consideradas las remuneraciones del/la Defensor/a de la Niñez y del/la Coordinador/a Ejecutivo/a.

Artículo 11°: EXCEPCIONES

Podrán establecerse excepciones en las remuneraciones más allá de las bandas salariales asociadas a cada familia de cargo, debido a circunstancias especiales aprobadas por el /la Defensor/a de la Niñez y justificadas en la resolución que aprueba el contrato respectivo.

TITULO III DE LOS AJUSTES SALARIALES

Artículo 12°: AJUSTE GENERAL

[2] La remuneración del/la Defensor/a de la Niñez, se encuentra definido en la Ley 21.067 que la crea.

Será aplicable, a todos las/os funcionarias/os de la Defensoría de la Niñez, la Ley de Reajuste del Sector Público que corresponda, en los términos en ella expresada.

Si por aplicación del reajuste del sector público, la remuneración bruta de un o una funcionaria supera el máximo de su banda salarial, igualmente se le aplicará el reajuste correspondiente.

Dicho ajuste se llevará a cabo una vez al año, en concordancia con los plazos que en dicha ley se dispongan.

Además del reajuste en la remuneración bruta mensual, se considerarán todos los montos definidos en la ley referentes a eventuales bonos que se puedan establecer en ella, además del aguinaldo de fiestas patrias (septiembre) y aguinaldo de navidad (diciembre), aplicando para ellos los mismos criterios que se indiquen en dicha ley, siempre que exista disponibilidad presupuestaria.

No obstante, las disposiciones de este artículo, sobre el reajuste del sector público, prevalecerán las disposiciones especiales establecidas sobre la materia en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos, siempre de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de la Defensoría de la Niñez.

Artículo 13°: AJUSTE INDIVIDUAL POR MOVILIDAD

Existen distintos ajustes individuales por movilidad que pueden surgir a partir de situaciones particulares y/o lineamientos organizacionales tales como:

a) Promoción o movilidad ascendente:

Implica la asunción de nuevas funciones de mayor responsabilidad o jerarquía por cambio de cargo y/o familia de cargos, lo que implica un mejoramiento de la remuneración, de acuerdo con el nuevo cargo o familia.

b) Nuevas funciones en un mismo cargo o movilidad horizontal:

Implica asumir nuevas funciones, sin que necesariamente impliquen un cambio de remuneraciones. Esto por cuanto se debe a la detección de competencias que habilitan para el enriquecimiento del cargo, o bien, un cargo que requiera más o nuevas habilidades o competencias de las y los funcionarios.

c) Promoción en el cargo:

Implica una mejora en las remuneraciones sin que conlleve cambio de funciones. Es el resultado de ajustes organizacionales basados en estudios de perfiles de cargos vinculados a bandas salariales u otra información que, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, permite atender situaciones que mejoren la equidad interna.

En el primer trimestre de cada año, de acuerdo a las disponibilidades presupuestarias, se podrá ajustar las remuneraciones, conforme a los siguientes requisitos mínimos:

- Contar con una calificación de su evaluación de desempeño que se encuentre en “Excelente”.
- A lo menos dos años de experiencia en la institución y en el cargo.
- Cumplir con los criterios establecidos en el Protocolo de movilidad interna.

La Unidad de Estudios y Gestión recibirá las solicitudes relacionadas con este ámbito, indicando y justificando los motivos para efectuar los ajustes por movilidad. Luego, la Unidad de Estudios y Gestión analizará la factibilidad financiera y propondrá a el/la Defensor/a de la Niñez, los ajustes individuales del periodo, para que resuelva.

Toda solicitud que involucre el aumento del gasto institucional, derivado de la aplicación de este Reglamento, deberá contar con un análisis de sustentabilidad financiero presupuestaria a largo plazo. En ningún caso podrán financiarse ajustes remuneracionales con cargo a saldos presupuestarios de ejercicios vigentes ni anteriores o de ingresos transitorios, como los producidos por la firma de convenios interinstitucionales o donaciones, salvo para el caso de contratos de plazo fijo.

Sólo podrán solicitar ajustes por movilidad para las y los funcionarios de la Defensoría de la Niñez quienes se desempeñen en los siguientes cargos:

1. Defensor/a de la Niñez
2. Coordinador/a Ejecutivo/a

3. Directores/as de Unidad

No obstante lo anterior, el/la Defensor/a de la Niñez en razón de la necesidad de mejorar gradualmente las condiciones de equidad interna, entregar un reconocimiento u otra situación que lo amerite, podrá ajustar las remuneraciones de las y los funcionarias/os de la institución.

Estos ajustes individuales no podrán exceder el valor máximo del nivel al que pertenece cada cargo/función. Asimismo, los aumentos a causa de este ítem no podrán exceder de un 15% anual de la remuneración fija bruta por persona.

Los criterios específicos, para fundamentar un ajuste individual por movilidad, se establecen en el *Protocolo de Movilidad Interna Institucional*, el que deberá ser consultado por las jefaturas y justificar las solicitudes en virtud de los criterios allí establecidos.

Artículo 14°: AJUSTE POR NIVELACION

Corresponde al aumento de remuneración destinado a llevar el cargo al valor de piso mínimo de su nivel en la escala salarial actualizada. Lo anterior procederá, por ejemplo, cuando se modifique la escala salarial o cuando un cargo/función cambie de nivel.

Artículo 15°: REMUNERACION DE INGRESO

La remuneración bruta de la persona que se incorpore a la Defensoría de la Niñez, deberá estar dentro de la banda correspondiente a la familia de cargos a la que pertenece, entre el nivel mínimo y el medio de la banda, con la finalidad de respetar la equidad interna y, al mismo tiempo, atraer y retener talento.

Excepcionalmente, se podrá definir una remuneración bruta de ingreso superior al promedio del rango salarial de su familia, cuando la competitividad del mercado dificulte o restrinja la calificación y experiencia en la incorporación de profesionales requeridos/as o bien que, atendidas las especiales necesidades del servicio, se requiera de nuevas competencias.

Para la aplicación del inciso precedente, se deberá aplicar el procedimiento establecido en el *Protocolo de Movilidad Interna Institucional*, que detalla las especificaciones, condiciones y circunstancias que justifiquen aplicar la excepcionalidad a que se refiere el inciso anterior, contemplando mecanismos idóneos y oportunos de comunicación sobre aquella definición.

Dichas especificaciones deberán ser incorporadas en el formulario de solicitud de contratación presentada por la jefatura correspondiente.

TÍTULO IV DE LOS VIÁTICOS

Artículo 16°: MONTOS DE VIÁTICOS NACIONALES E INTERNACIONALES

El presente Reglamento entenderá el viático como aquel subsidio a las y los trabajadores que deban ausentarse de su lugar de desempeño habitual, para cubrir los gastos de alojamiento y alimentación en que incurran con ocasión a dichos desplazamiento, en cumplimiento de sus funciones.

Los montos de viáticos serán únicos para todos los cargos y niveles de la escala salarial, y se pagarán como sigue:

Tipo de Viático	Descripción	Monto
100%	Corresponderá al/la trabajador/a que, con motivo de cumplimiento de una comisión, cualquiera sea su naturaleza, objetivo o finalidad, deba necesariamente ausentarse y pernoctar fuera de la localidad en que se encuentre su lugar de trabajo habitual y, junto a eso, haya incurrido en gastos de alimentación, siempre que no se le haya proporcionado alojamiento y/o alimentación con cargo fiscal, o haya sido proporcionado por otras instituciones de manera gratuita.	**$90.000.-**
60%	Corresponderá al/la trabajador/a que, con ocasión de una comisión de servicio, sólo incurre en gastos de alojamiento.	**$54.000.-**

Tipo de Viático	Descripción	Monto
40%	Corresponderá al/la trabajador/a que con ocasión de una comisión de servicio incurriera sólo en gastos de alimentación, sin pernoctar fuera de su lugar de desempeño, o si recibe alojamiento por cuenta de la Defensoría de la Niñez, u otra institución a título gratuito, o si pernoctare en algún medio de transporte.	**$36.000.-**

Para el caso de comisiones de servicio al extranjero, los montos de viáticos a pagar se calcularán en base a lo estipulado por el Decreto de actualización vigente que el Ministerio de Relaciones Exteriores dicte al efecto, considerando para ello los siguientes montos por cada nivel de la escala salarial, como sigue:

Nivel	Monto Básico USD
A	$70
B, C, 1, 2, 3 y 4	$60
5 y 6	$50

El resultado de la operación realizada arrojará el valor diario con pernoctación y alimentación en dólares, el que deberá ser convertido a pesos, tomando como referencia para ello, el valor del dólar observado el primer día de viaje.

TITULO V DEL PAGO DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 17°: PAGO

El pago de remuneraciones de la Defensoría de la Niñez se realizará, a más tardar, el día 22 de cada mes, y si este fuera inhábil, se efectuará el día hábil anterior. No obstante lo anterior, para el pago de remuneraciones del último cuatrimestre del año, se aplicarán las fechas de pago correspondientes al personal del sector público, según lo que dictamine el Ministerio de Hacienda.

Quienes ingresen a desempeñar funciones a la institución, sólo podrán recibir su remuneración una vez totalmente tramitado el acto administrativo que sanciona su contratación. Se podrán establecer excepciones a lo anterior, cuando sea absolutamente necesario el inicio de funciones del/la trabajador/a por necesidades de buen servicio, y siempre que dicha necesidad sea establecida en la resolución respectiva.

Artículo 18°: CONSIDERACIONES FINALES

En cada una de los mecanismos descritos, el/la Defensor/a de la Niñez será quien tome la decisión final, de acuerdo a la pertinencia de las solicitudes y a los requerimientos organizacionales. Para lo anterior, resguardará siempre los principios de transparencia, no discriminación y mérito, así como también los recursos económicos y financieros de la institución.

Con todo, la Defensoría de la Niñez resguardará los espacios de difusión del presente Reglamento, procurando que cada una de las personas que se desempeña en la institución conozca de él y sus principales modificaciones, según corresponda. Dichos espacios podrán variar, adecuándose al contexto en el cual Defensoría de la Niñez desarrolla su quehacer.

ANEXO-MATRIZ DE FAMILIA DE CARGOS

UNIDADES/AREAS ORGANIZACIONALES							
FAMILIA DE CARGOS	**Coordinación Ejecutiva**	**Gabinete**	**Unidad Estudios y Gestión**		**Unidad de Protección de Derechos y Representación Judicial**	**Unidad de Promoción y Difusión de Derechos**	**Sedes Macrozonales**
			Estudios	**Gestión**			
Coordinador/a Ejecutivo	Coordinadora Ejecutiva						

Coordinador /a Macrozonal o Regional **Director/a Unidad**								Coordinador Regional
				Director/a		Director/a	Director/a	
Jefe/Asesor		Asesor Coordinación ejecutiva	Jefe/a Gabinete					
			Jefe/a Comunicaciones					
			Asesor Jurídico					
Profesional Analista	**Analista Senior**	Analista Senior	Analista Senior	Analista Senior	Analista Senior	Analista Senior	Analista Senior	
	Analista	Analista	Analista	Analista	Analista	Analista	Analista	Analista
Administrativos			Asistente Administrativo		Asistente Administrativo			Asistente Administrativo
					Chofer			

2. **APRUÉBESE** la escala salarial establecida en el artículo 7° del Reglamento precedente, correspondiente al periodo 2021 a 2023, sin perjuicio de las actualizaciones que experimentará anualmente conforme a las leyes de reajuste del sector Público.

3. El Reglamento que establece la Política de Remuneraciones para el personal del Defensoría de los Derechos de la Niñez, aprobado en el Artículo Primero precedente comenzará a regir a partir de la fecha de la resolución que lo aprueba.

4. **NOTIFÍQUESE E INFÓRMESE** del presente protocolo a todo el personal de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

5. **PUBLÍQUESE** la presente resolución en el portal de Transparencia Activa de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE,

PATRICIA MUÑOZ GARCÍA
ABOGADA
DEFENSORA DE LA NIÑEZ
DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ

VBO/CSL/VOI/PMG/CSL/VOI
Distribución:
- Archivo, Unidad de Estudios y Gestión, Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Firmado por Patricia Alejandra Muñoz García ABOGADA DEFENSORA DE LA NIÑEZ DEFENSORÍA 2021.12.01 12:42:16 -03:00