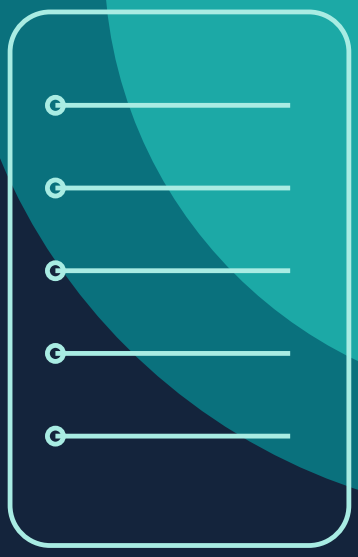
CUADERNO DE ESTUDIO · MÓDULO 07

# CANAL DE DENUNCIAS E INVESTIGACIONES INTERNAS



Curso Diseño e Implementación del Modelo de Prevención de Delitos en Chile

---

**MARCO LEGAL CHILENO · EDICIÓN 19.11.2026**

Normas vigentes, vigencias diferidas y trámite de prórroga claramente identificados

Síntesis editorial · flujos de decisión · casos prácticos · glosario

**otec.cl | colegioinmobiliario.com**

Material académico. No sustituye asesoría jurídica aplicable a hechos concretos.

GUÍA EDITORIAL

# Orientaciones de estudio

Esta guía resume los fundamentos y decisiones críticas del Módulo 7. El recurso SCORM integra la teoría extendida, actividades interactivas, el simulador y una evaluación independiente.

**Objetivo de aprendizaje**

Diseñar y administrar un canal de reportes, decidir la ruta de admisibilidad e investigación que corresponda, preservar evidencia de manera proporcionada, elaborar conclusiones documentadas y verificar la efectividad de las acciones correctivas.

## Ruta de aprendizaje

01 **Diseño del canal y cultura de reporte**

02 **Recepción, triage y admisibilidad**

03 **Investigación imparcial y planificación**

04 **Evidencia digital, entrevistas y privacidad**

05 **Informe, cierre y medidas correctivas**

06 **Marco legal chileno y vigencias diferenciadas**

## Cómo utilizar este material

Comience por distinguir la obligación legal de las opciones de implementación. Examine los seis momentos del proceso, analice el caso que más se acerque a su realidad laboral y realice el simulador en el SCORM. Después, utilice el checklist de cierre y las ocho plantillas operativas como apoyo de trabajo.

### Criterios que atraviesan el módulo

- Confidencialidad y reserva con controles verificables, sin prometer secretos absolutos.
- Independencia del investigador y mecanismos de reemplazo ante conflictos de interés.
- Registro documentado de los hechos, sin confundir alegación con hecho acreditado.
- Acceso legítimo y proporcional a evidencias, datos laborales y sistemas digitales.
- Separación de procedimientos MPD respecto de los procedimientos laborales especiales de Ley Karin.

UNIDAD 01 DE 06

# Diseño del canal y cultura de reporte

## Síntesis conceptual y operativa

### Propósito y alcance

Un canal de denuncias es un mecanismo institucional para recibir alertas sobre hechos potencialmente contrarios a la ley, al Modelo de Prevención de Delitos (MPD) o a las políticas internas. No reemplaza a la Fiscalía, a los tribunales ni a los procedimientos laborales especiales. Su utilidad consiste en detectar tempranamente señales, asignar responsables, preservar información y activar respuestas proporcionales. La existencia de un buzón por sí sola no acredita eficacia: se necesitan procedimientos conocidos, accesibilidad, recursos, independencia y seguimiento.

### Exigencia legal y diseño organizacional

El artículo 4 de la Ley N.° 20.393, reformado por la Ley N.° 21.595, contempla protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades de la entidad, incluidos canales seguros de denuncia y sanciones internas por incumplimiento. La configuración práctica del canal debe considerar tamaño, operaciones, recursos y riesgos. No existe, por esa sola disposición, una obligación uniforme de contratar una plataforma específica ni una regla general que exija anonimato tecnológico absoluto.

### Seguridad, reserva y accesibilidad

Un canal confiable proporciona entrada por medios apropiados, control de acceso, registro temporal, confirmación de recepción cuando sea posible, protección de identidad y separación de funciones. La confidencialidad implica limitar la información a quienes necesitan conocerla; no equivale a garantizar secreto ilimitado frente a requerimientos legales. Un procedimiento claro debe indicar qué se puede reportar, cómo se usa la información, cuáles son los plazos internos orientativos y cuáles son los límites de la protección.

### Canales internos, externos, nominativos y anónimos

Un canal interno es gestionado por equipos de la organización y favorece el conocimiento de procesos; uno externo puede operar con un proveedor independiente y reducir ciertos conflictos percibidos, pero exige supervisión contractual. En la denuncia nominativa puede solicitarse aclaración de hechos; en la anónima se limita el contacto si no existe una casilla segura. Es aconsejable ofrecer alternativas accesibles a contratistas, proveedores y trabajadores sin acceso corporativo. La identidad no debe ser exigida cuando no sea necesaria conforme a la política y al régimen aplicable.

### Política de alcance y materias reportables

La política debe describir conductas que puedan informarse: cohecho, fraude, apropiación de activos, alteración de registros, conflictos de interés no declarados, vulneraciones relevantes a los protocolos del MPD y otras alertas vinculadas con procesos de riesgo. Debe evitar afirmaciones de tipo “toda consulta será investigada penalmente”. Un reporte puede ser una consulta preventiva, una alerta de incumplimiento, una denuncia con hechos verificables o una solicitud de derivación. La clasificación inicial puede cambiar tras obtener antecedentes. Cuando una persona informe acoso laboral, sexual o violencia ejercida por terceros, el receptor debe identificar el régimen especial de la Ley N.° 21.643 y el reglamento aprobado por Decreto N.° 21 de 2024, sin convertir el canal MPD en sustituto del procedimiento legalmente previsto. El alcance también debe explicar a quienes no poseen correo institucional, exempleados y terceros cómo reportar hechos, si los canales de la entidad los admiten.

### Independencia del canal y escalamiento al directorio

La independencia puede analizarse en tres niveles. La independencia estructural se refiere a posición y designación: la persona encargada debe poder informar a una instancia distinta de la gerencia cuestionada. La independencia operativa implica acceso a información, recursos, sistemas y asesores, así como facultad para rechazar interferencias. La independencia de criterio requiere documentar conflictos e impedir que un implicado decida sobre admisibilidad, investigador o cierre. En una empresa pequeña no siempre es razonable constituir un departamento autónomo; podría implementarse una ruta externa o asesor independiente para conflictos graves. El protocolo debe indicar qué asuntos se comunican a directorio o al órgano de administración, con qué

nivel de detalle y cómo preservar identidades. El canal no es independiente si la misma persona puede recibir, seleccionar, investigar, aprobar sanciones y borrar el expediente sin supervisión.

### Implantación, comunicación y pruebas del canal

Para implantar el canal se requiere una matriz de responsables, un mapa de rutas y una prueba de extremo a extremo. Una prueba razonable simula el reporte de un proveedor, verifica que se genera un folio, que el responsable alternativo recibe alertas contra altos cargos, que los documentos solo son visibles por personal autorizado y que existe una vía de respuesta segura. La difusión debe explicar hechos denunciables, datos mínimos útiles, prohibición de represalias y diferencias entre canales MPD y vías especiales. Es preferible medir comprensión mediante preguntas situacionales que mediante firmas de lectura exclusivamente. La auditoría de efectividad también revisa casos cerrados, tiempos internos justificados, medidas adoptadas y si se detectaron brechas repetidas. Si ninguna persona reporta durante un periodo, ello no demuestra por sí solo ausencia de incumplimientos: puede indicar desconocimiento, desconfianza o problemas de acceso.

> **Distinción importante**
>
> La Ley N.° 20.393 exige un canal seguro y un modelo adecuado. El artículo 4 no impone una marca de software ni una tecnología única. El diseño se fundamenta en riesgos y recursos de la organización.

UNIDAD 02 DE 06

# Recepción, triage y admisibilidad

## Síntesis conceptual y operativa

### Registro de ingreso

Cada alerta debe recibir un identificador único, fecha y hora, canal, resumen objetivo, documentos aportados, áreas afectadas y responsable de su tratamiento. Separar los hechos narrados de las conclusiones evita sesgos. Es conveniente documentar si el reporte es anónimo, si existe posibilidad de contacto seguro y si el denunciante solicita protección inmediata. No se deben recopilar datos personales sin propósito definido.

### Triage de riesgo

El triage inicial aprecia riesgo de daño a personas, continuidad de la conducta, posible destrucción de evidencia, intervención de altos directivos, exposición legal, represalias y necesidad de medidas urgentes. La prioridad no determina culpabilidad. Un reporte de conflicto interpersonal sin indicios de delito puede derivarse a la vía pertinente; un indicio de manipulación contable con eliminación inminente de archivos requiere preservación temprana y consulta jurídica.

### Admisibilidad sin prejuzgamiento

Una evaluación de admisibilidad comprueba si hay hechos mínimamente identificables, posible relación con el alcance del canal y vías de tratamiento; no exige demostrar el ilícito. La respuesta puede ser: abrir investigación, solicitar aclaraciones, derivar a otra vía competente, acumular antecedentes o cerrar fundadamente por imposibilidad de actuar. Una denuncia anónima puede aportar datos verificables; su anonimato no es por sí mismo causal para descartarla.

### Medidas preventivas inmediatas

Cuando exista riesgo razonable, pueden adoptarse medidas conservativas no sancionatorias: restringir temporalmente permisos, preservar documentos, separar funciones decisorias o proteger a personas expuestas. Deben ser necesarias, proporcionales, temporales y revisables; nunca se debe presentar una medida como prueba de culpa. Si aparece posible acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, se debe identificar y activar el procedimiento especial aplicable de la Ley N.° 21.643 y su reglamento, sin confundirlo con un protocolo genérico de compliance.

### Clasificación por naturaleza y vía competente

La clasificación práctica puede distinguir riesgo penal corporativo, incumplimiento del código de conducta, conflicto de interés, posible irregularidad contractual, incidente de datos personales y situaciones laborales con un procedimiento especial. Una misma comunicación puede contener más de una materia, por lo que la respuesta puede requerir expedientes relacionados con acceso segregado y coordinación entre especialistas. Para un posible caso de acoso o violencia laboral no es suficiente aplicar la tabla general de compliance: deben activarse las reglas y garantías de la Ley N.° 21.643, el Código del Trabajo y el Decreto N.° 21 de 2024 si el supuesto está comprendido en ellos. Cuando existan obligaciones sectoriales específicas, el área jurídica identificará instrucciones regulatorias adicionales. La clasificación nunca debe convertirse en una técnica para desincentivar denuncias incómodas ni para alterar el canal elegido por una persona sin registrar el motivo.

## Medidas de protección y preservación inmediatas

El triage debe contemplar dos planos diferentes: resguardar personas y asegurar fuentes de información. En el primero se evalúa reducir contacto con denunciado, ofrecer un interlocutor alternativo, proteger datos de contacto e instruir prohibición de represalias, siempre respetando garantías y regulaciones laborales. En el segundo se considera suspender borrados automáticos respecto de fuentes delimitadas, respaldar registros relevantes o establecer custodia de soportes. Las medidas preventivas no son sanciones ni declaraciones de culpabilidad. Deben tener fundamento escrito, duración prevista, responsable, revisión periódica y mecanismos para reducir efectos adversos. Si la denuncia encaja en un procedimiento laboral especial, las medidas y los plazos deben ajustarse a ese régimen. La omisión de acciones urgentes puede facilitar la destrucción de evidencia y agravar el daño, mientras que intervenciones excesivas pueden comprometer derechos de personas inocentes.

## Triage de denuncias maliciosas y errores de buena fe

Una denuncia que no termina acreditándose no demuestra automáticamente que se presentó con mala intención. La investigación de una posible denuncia deliberadamente falsa es una cuestión distinta que exige elementos positivos de falsedad consciente y, cuando corresponda, un procedimiento propio con garantías. Penalizar sistemáticamente reportes no comprobados aumenta el silencio organizacional y deteriora la detección temprana. Por otro lado, la protección contra represalias no significa que el proceso deba dejar de examinar información contradictoria o incumplimientos efectivamente demostrados. Es crucial mantener neutralidad verbal: usar “denunciante”, “persona reportante”, “persona señalada” y “hechos investigados” evita anticipar conclusiones. El equipo de recepción debe conocer cómo detectar intentos de manipulación del canal por rivalidades comerciales sin atribuir malicia por simple animosidad declarada.

> **Regla de decisión**
>
> Admisibilidad significa decidir el curso de una alerta; nunca constituye una declaración anticipada de culpabilidad. Las medidas urgentes deben ser justificadas, proporcionadas y registradas.

UNIDAD 03 DE 06

# Investigación imparcial y planificación

## Síntesis conceptual y operativa

### Mandato y alcance

La investigación interna es una actuación organizacional para esclarecer hechos pertinentes a una decisión corporativa; no confiere facultades coercitivas ni sustituye una investigación penal oficial. El encargo escrito identifica objeto, periodo, hechos, facultades, limitaciones, personas a cargo, reglas de reserva, acceso a asesoría jurídica y destinatarios del informe. La hipótesis debe poder revisarse a medida que aparece evidencia.

### Independencia del investigador

Antes de asignar el caso, comprobar relaciones personales, subordinación, intervención en decisiones investigadas y otros conflictos. La persona encargada puede integrar compliance, auditoría, asesoría externa o área jurídica, pero debe mantener independencia funcional respecto de los hechos. El mandato explicita a quién elevar obstáculos y cómo proceder si el investigado es un ejecutivo.

### Plan de diligencias

El plan estructura preguntas verificables, fuentes, responsables, secuencia, riesgos y criterios de calidad. Suele comenzar por materiales volátiles —registros de acceso, mensajes sujetos a borrado y respaldos con rotación—, continuar con documentación de operaciones y terminar con entrevistas contrastables. Las fuentes se valoran por autenticidad, pertinencia, integridad y convergencia, no por el cargo de quien las entrega.

### Mapa de evidencia

Para cada hipótesis, formular qué hecho se busca comprobar, qué respaldo podría corroborarlo y qué evidencia podría refutarlo. La buena investigación incluye explicaciones alternativas. Por ejemplo, un pago extraordinario puede corresponder a un ajuste contractual legítimo; revisar autorizaciones y entregables es imprescindible antes de concluir irregularidad.

### Independencia, recusación y conflicto de interés

Antes de iniciar diligencias, cada integrante del equipo debe revelar relaciones jerárquicas, comerciales, familiares o personales que pudieran comprometer apariencia de imparcialidad. Una relación no siempre exige exclusión automática: requiere evaluación fundamentada del riesgo y medidas apropiadas. La persona investigada no debe escoger unilateralmente quien la investigará; tampoco corresponde que el responsable del área implicada decida sobre conservación de registros. Un comité revisor o profesional externo puede resolver conflictos complejos. Los colaboradores deben ser informados de la confidencialidad y de sus funciones; los accesos se limitan por necesidad. Si el investigador conoce hechos relevantes previamente, debe registrarse su intervención para examinar si puede seguir actuando. La capacidad de formular hipótesis contrarias a la acusación es una prueba importante de independencia real.

### Entrevistas neutrales y derechos de las personas

Una entrevista bien diseñada distingue preguntas abiertas, de aclaración y de contraste. Se inicia con una explicación del propósito y de la forma de registro; se pregunta primero por la secuencia de hechos y después por documentos específicos. Evitar frases como “sabemos que usted mintió” reduce presiones y defensividad. El entrevistado debe conocer las reglas aplicables a su participación, sin prometer privilegios o reserva superiores a los permitidos por el marco legal y por los procedimientos internos. Cuando se entrevista a la persona señalada, corresponde incorporar su versión y oportunidad de aportar antecedentes relevantes antes de una conclusión que pueda afectarle. No deben practicarse grabaciones clandestinas ni accesos tecnológicos ilegítimos bajo pretexto de investigación interna. Ante indicios penales complejos, debe solicitarse asesoría jurídica competente para planificar actuaciones y eventuales comunicaciones con autoridades.

### Control de calidad de una investigación

La supervisión de calidad puede dividirse en cinco verificaciones. Primera: el mandato es claro y permite identificar el objeto. Segunda: quien investiga es competente e independiente. Tercera: la evidencia fue recolectada con método y acceso autorizado. Cuarta: se consideraron versiones alternativas y descargos, y los hallazgos identifican sus límites. Quinta: el informe entrega decisiones accionables y no excede la evidencia. Una revisión por pares puede detectar sesgos y errores de trazabilidad antes de emitir conclusiones. Es conveniente conservar un registro de versiones del informe, separar borradores y fijar el destinatario autorizado. La metodología de revisión debe adaptarse al tamaño del caso, porque una alerta sencilla y un esquema complejo de fraude no requieren idéntico despliegue. Profesionalizar no equivale a burocratizar: equivale a justificar cada paso.

> **Garantía mínima**
>
> El investigador no debe tener interés en el resultado. Su mandato debe delimitar hipótesis, ámbito, fuentes y criterios de documentación de contradicciones o descargos.

UNIDAD 04 DE 06

# Evidencia digital, entrevistas y privacidad

## Síntesis conceptual y operativa

### Preservación proporcional

Emitir una instrucción de conservación delimitada por asunto, periodo y fuentes, evitando destrucción rutinaria de registros. Documentar quién identifica, copia, traslada y examina cada elemento. Para evidencia digital, conservar originales cuando sea viable, registrar metadatos, calcular huellas criptográficas si el entorno lo permite y producir copias de trabajo. La cadena de custodia interna ayuda a demostrar integridad, aunque no convierte una prueba empresarial en peritaje judicial.

### Acceso legítimo a información

La empresa no tiene acceso ilimitado a correspondencia privada, dispositivos personales o datos sensibles por el solo hecho de investigar. Antes de acceder deben analizarse la base jurídica, expectativa de privacidad, reglas internas legítimas, necesidad, proporcionalidad y eventuales autorizaciones o requerimientos de autoridad. Evitar inspecciones intrusivas o extracciones masivas sin justificación documentada.

### Entrevista estructurada

Preparar un guion abierto: cronología, roles, documentos, testigos y explicaciones alternativas. Informar propósito, tratamiento de datos, uso del registro y límites de reserva. Formular preguntas neutrales y permitir correcciones de actas. Mantener separación entre testimonio y valoración del investigador. La persona denunciada debe poder conocer los cargos pertinentes y formular descargos conforme al régimen aplicable, resguardando derechos de terceros.

### Protección de datos personales

A noviembre de 2026 continúa siendo relevante la Ley N.º 19.628 en su versión aplicable. La Ley N.º 21.719 modifica sustantivamente el régimen y su entrada en vigencia general está prevista para el 1 de diciembre de 2026: no debe aplicarse anticipadamente como obligación ya vigente. Independientemente de su futura aplicación, son buenas prácticas limitar finalidades, accesos, copias, conservación y difusión de datos de denunciantes y testigos.

### Cadena de custodia corporativa y límites

La cadena de custodia en una investigación interna documenta quién obtuvo un elemento, cuándo, dónde se encontraba, qué tratamiento recibió, quién tuvo acceso, dónde se almacenó y cuándo se transfirió. Es una buena práctica de trazabilidad, sin atribuir automáticamente al registro interno la condición de cadena de custodia procesal penal oficial. La ficha puede contener identificador, nombre de archivo, medio de origen, fecha de extracción, responsable, suma hash y depósito de resguardo. Si se modifica un archivo para análisis, se trabaja sobre copia y se preserva el original conforme a las posibilidades legítimas. Un hash ayuda a constatar que dos copias son idénticas, pero no demuestra que su contenido sea verdadero ni que haya sido obtenido

lícitamente. La validez de una evidencia depende también de pertinencia, procedencia, contexto y garantías.

### Protección de datos personales en 2026

Al 19 de noviembre de 2026, la Ley N.º 19.628 continúa siendo el marco general de protección de la vida privada en su versión vigente. La reforma introducida por Ley N.º 21.719 fue publicada, pero sus cambios estructurales tienen vigencia diferida según la información oficial disponible. El Congreso aprobó el 17 de noviembre de 2026 un proyecto que propone trasladar la entrada en vigor al 15 de octubre de 2027; esa aprobación parlamentaria no debe ser confundida con publicación de una ley modificatoria. Para cualquier investigación deben limitarse los datos a lo pertinente, aplicar medidas de seguridad, respetar la finalidad y controlar accesos. Los derechos laborales, privacidad de comunicaciones y obligaciones de otras normas siguen aplicándose. No se debe afirmar que los procedimientos de la futura Agencia de Protección de Datos Personales ya son exigibles en su totalidad.

### Gestión de incidentes y destrucción accidental

Si un archivo fue eliminado antes de emitir la orden de conservación, el hecho se registra sin presumir destrucción intencional. El equipo puede examinar respaldos autorizados, registros de retención o sistemas alternativos para conocer la trazabilidad. Cuando se descubre exposición de datos de denunciantes, debe priorizarse contención: revocar enlaces, limitar permisos, registrar accesos y evaluar daños. La respuesta jurídica depende del régimen vigente, del sector y de las circunstancias, por lo que no deben inventarse obligaciones generales de notificación tomadas de marcos extranjeros. La comunicación con personas afectadas requiere asesoría y cuidado para no comprometer el caso. Conviene realizar un análisis de causa raíz del incidente, actualizar permisos y comprobar periódicamente que los controles se aplicaron. La investigación del incidente puede ser independiente de la denuncia original.

> **Privacidad en expedientes**
>
> El acceso a información laboral no es ilimitado. Deben aplicarse propósito legítimo, proporcionalidad, control de acceso, retención y conservación verificables.

UNIDAD 05 DE 06

# Informe, cierre y medidas correctivas

## Síntesis conceptual y operativa

### Estructura del informe

Un informe útil diferencia encargo, metodología, alcance, limitaciones, hechos alegados, evidencia analizada, hechos establecidos, aspectos no acreditados, descargos y conclusiones. Debe identificar la base de cada afirmación y excluir información irrelevante. Concluir «se observó una brecha de control» no equivale a determinar «existió delito»: la responsabilidad penal compete a los tribunales.

### Valoración de hallazgos

Contrastar evidencias independientes, fiabilidad de las fuentes, cronología y explicaciones alternativas. La ausencia de respaldo no demuestra automáticamente falsedad; tampoco una acusación reiterada equivale por sí sola a certeza. Los hallazgos se expresan con grados de sustentación y límites metodológicos, de acuerdo con el estándar interno aplicable.

### Medidas correctivas

Un hallazgo puede justificar actualizar la matriz de riesgos, establecer doble aprobación, revisar proveedores, capacitar jefaturas, reforzar monitoreo o corregir segregación de funciones. Definir responsable, fecha, evidencia de implementación y verificación de eficacia. La medida disciplinaria requiere fundamento, proporcionalidad y respeto de normativa laboral, contrato y reglamentos vigentes; no se deriva automáticamente del reporte.

## Comunicación protegida

Informar al denunciante que el caso fue tratado y, cuando proceda, su estado o cierre sin revelar datos confidenciales de terceros. La persona denunciada debe recibir la comunicación pertinente de decisiones que le afecten y sus vías de revisión según el régimen aplicable. El directorio y alta administración deberían recibir información agregada sobre tendencias, tiempos, riesgos y remediación.

## Grados de conclusión y estándares internos

Para cada hipótesis puede distinguirse: acreditada según antecedentes internos revisados; parcialmente acreditada; no acreditada con la información disponible; o fuera de alcance. Las etiquetas deben definirse en el procedimiento, porque no existe una escala universal que sustituya reglas judiciales. No acreditada no significa necesariamente falsa, y acreditada internamente no implica responsabilidad penal establecida. Una conclusión puede fundarse en concordancia de fuentes, ausencia de explicaciones alternativas suficientes y calidad de registros, pero siempre debe exponer límites y posibles reservas. Si el informe recomienda una medida disciplinaria, corresponde revisar su compatibilidad con el Reglamento Interno, contrato y garantías laborales, y dejar la decisión a la autoridad competente. El equipo investigador no debe asumir automáticamente el rol de sancionador.

## Protección del denunciante después del cierre

Las represalias pueden ser directas, como amenazas, remoción injustificada de funciones o exclusión arbitraria de proveedores; también pueden ser sutiles, como cambios informales de tareas o aislamiento de equipos. La organización debe diseñar canales para reportar una represalia posterior, dejar constancia de medidas de resguardo y revisar cambios relevantes sin presumir que toda decisión empresarial es una represalia. Las personas mencionadas también conservan derechos a no ser difamadas ni sancionadas sin procedimiento. Un seguimiento razonable puede consistir en comunicaciones reservadas, revisión de quejas relacionadas y análisis de decisiones laborales o comerciales que tengan fundamento y trazabilidad. No existe en el artículo 4 de la Ley N.° 20.393 una periodicidad única para todo seguimiento; la frecuencia se define según riesgo, procedimiento y régimen aplicable.

## Seguimiento de eficacia y ciclo de mejora

Una recomendación se considera implementada cuando existe evidencia de que el control funciona, no solo una aprobación administrativa. Si se incorporó doble autorización de pagos, el seguimiento podría seleccionar operaciones posteriores y comprobar que las dos aprobaciones son de personas habilitadas, que no usan credenciales compartidas y que quedan registradas. Si se actualizó una cláusula contractual, se puede revisar una muestra de contratos efectivos. Las observaciones se traducen en un plan con responsable, fecha de vencimiento, estado, prueba de eficacia y riesgo residual. Los hallazgos recurrentes deben elevarse a la instancia de gobierno para revisar la evaluación de riesgos MPD. El aprendizaje también considera la experiencia de participantes: barreras de acceso, demoras evitables, temor a represalias o fallas de comunicación del procedimiento.

> **Hecho no acreditado y control fallido**
>
> Puede concluirse que no hay evidencia suficiente de una conducta denunciada y simultáneamente constatarse una debilidad del control interno que deba subsanarse.

UNIDAD 06 DE 06

# Marco legal chileno y vigencias diferenciadas

## Síntesis conceptual y operativa

### Ley N.º 20.393: regla general del MPD

La Ley N.º 20.393 establece la responsabilidad penal de personas jurídicas en los supuestos definidos por su texto. Su artículo 4 incorpora, entre los elementos del modelo adecuadamente implementado, la identificación de procesos y riesgos, protocolos y procedimientos, canales seguros de denuncia y sanciones internas, responsables con independencia y recursos apropiados, y evaluaciones periódicas por terceros independientes. La ley permite considerar las particularidades de cada persona jurídica.

### Ley N.º 21.595: reforma y versiones

La Ley N.º 21.595, publicada el 17 de agosto de 2023, introdujo reformas relevantes al régimen. La BCN muestra una última modificación vigente de la ley al 29 de septiembre de 2025, mediante Ley N.º 21.770, y una modificación publicada por Ley N.º 21.800 de 24 de febrero de 2026 con vigencia diferida al 25 de febrero de 2027 en partes correspondientes. Se debe distinguir texto vigente de versión futura al consultar artículos.

### Ley N.º 19.628 y Ley N.º 21.719

La Ley N.º 19.628 regula el tratamiento de datos de carácter personal en su versión vigente a la fecha de este curso. La Ley N.º 21.719, publicada el 13 de diciembre de 2024, dispone una reforma con vigencia general desde el 1 de diciembre de 2026. Por tanto, en esta actualización del 19 de noviembre de 2026 se identifica como norma futura en la parte aún no vigente. Las organizaciones deben planificar oportunamente sus ajustes.

### Ley Karin: no confundir procedimientos

La Ley N.º 21.643 modificó el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. El Decreto N.º 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo regula directrices de esas investigaciones. Su ámbito y reglas específicas, incluidos plazos y medidas de resguardo, no deben trasladarse indiscriminadamente a denuncias de corrupción, fraude o incumplimientos del MPD.

### Ley de Delitos Económicos y vigencias diferenciadas

La Ley N.º 21.595 fue publicada el 17 de agosto de 2023 y modificó diversos regímenes, incluida la Ley N.º 20.393. Según BCN, la modificación de esta última mediante el artículo 50 comenzó a regir el 1 de septiembre de 2024. La Ley N.º 21.595 registra una modificación vigente publicada el 29 de septiembre de 2025 por la Ley N.º 21.770; además, la Ley N.º 21.800, publicada el 24 de febrero de 2026, dispuso una intervención cuya vigencia respecto de las disposiciones afectadas empieza el 25 de febrero de 2027. Estas fechas no deben fundirse en una única “última modificación vigente”. Las categorías de delitos económicos de la Ley N.º 21.595 ofrecen el contexto del curso, pero la gestión de denuncias no convierte por sí sola toda infracción ética en un delito económico.

### Datos personales: norma actual, reforma y trámite legislativo

La Ley N.º 19.628 sigue regulando el tratamiento de datos personales en su versión hoy vigente. La Ley N.º 21.719, publicada el 13 de diciembre de 2024, introduce un nuevo marco y crea la Agencia de Protección de Datos Personales, con modificaciones y puesta en marcha diferida. En la consulta a BCN del 19 de noviembre de 2026 consta fecha futura de entrada en vigor general del 1 de diciembre de 2026. Sin embargo, el Congreso despachó el 17 de noviembre de 2026 el proyecto Boletín N.º 18.623-07 para postergar ese hito al 15 de octubre de 2027. La aprobación parlamentaria no equivale a promulgación y publicación; por ello, en la fecha de actualización se presenta la nueva fecha como proyecto aprobado pendiente de eficacia jurídica, sujeta a verificar el Diario Oficial. El curso no atribuye anticipadamente potestades operativas a la nueva Agencia.

### Ley Karin: cuándo se activa una vía especial

La Ley N.º 21.643, publicada el 15 de enero de 2024 y vigente en su régimen principal desde el 1 de agosto de 2024, modificó normas laborales y estatutarias sobre prevención, investigación y sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. El Decreto Supremo N.º 21 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 3 de julio de 2024, reglamenta investigaciones del ámbito descrito y contiene principios, requisitos y reglas sobre actuaciones. Por ello, si una denuncia recibida en el canal MPD versa sobre estas conductas, corresponde identificar el cauce legal aplicable, la competencia, las medidas de resguardo, las garantías y los plazos que le son propios. No es correcto usar sin adaptación la plantilla de una investigación corporativa de fraude ni afirmar que todos los casos MPD se rigen por los mismos plazos de la Ley Karin.

**Alerta normativa al 19.11.2026**

Corte documental 19-11-2026: la Ley N.º 21.719, publicada el 13-12-2024, mantiene en la ficha de BCN consultada la entrada en vigencia general de 01-12-2026. El Congreso aprobó el 17-11-2026 el Boletín N.º 18.623-07, que propone postergarla al 15-10-2027. Una aprobación parlamentaria no sustituye por sí sola la promulgación y publicación de la ley; en esta edición NO se enseña la nueva fecha como ya vigente. Comprobar nuevamente el Diario Oficial y BCN al iniciar la impartición.

SECUENCIA PRÁCTICA

# Proceso de investigación documentada

La siguiente ruta representa una metodología de referencia. Si los hechos activan una normativa especial, el caso debe remitirse a ese procedimiento, sin sustituirlo por este esquema.

| | | |
|---|---|---|
| 01 | INGRESO | Folio; reserva y contención inicial |
| 02 | TRIAJE | Riesgo inmediato; vía aplicable; conflicto |
| 03 | ADMISIBILIDAD | Decisión motivada; ruta y responsables |
| 04 | PRESERVACIÓN | Custodia de registros; alcance y accesos |
| 05 | INVESTIGACIÓN | Hipótesis, diligencias, entrevistas, descargos |
| 06 | INFORME | Hallazgos, límites, respaldo y conclusiones |
| 07 | CIERRE | Medidas, comunicación, custodia y seguimiento |

**Evidencia central de cada etapa**

Mantener fecha y responsable, fundamento de la actuación, documentos preservados, controles de acceso y decisión trazable. El expediente debe permitir a un revisor independiente comprender qué se hizo y por qué.

ANÁLISIS APLICADO

# Seis expedientes para discutir

Todos los ejemplos son situaciones didácticas ficticias y no representan hechos reales. Cada uno exige distinguir el supuesto reportado, la evidencia disponible y una decisión proporcional.

## 01 Adquisiciones y pagos de terceros

Compras · Riesgo de cohecho y conflicto de interés · EJEMPLO DIDÁCTICO

Una pyme subcontratista comunica que recibió una solicitud informal de transferir una suma a una cuenta particular para acelerar una adjudicación. Adjunta una captura y el número de proceso. La persona señalada es jefatura de adquisiciones y tiene acceso a aprobaciones.

**Tensión de gestión:** Conservar evidencia volátil sin difundir una acusación no probada; la subcontratista teme perder futuras oportunidades.

**Curso de acción razonado:** Abrir evaluación de admisibilidad y conflicto, preservar registros relevantes, designar investigación independiente, examinar explicaciones lícitas y resguardar al informante. La falta de acreditación del pago no impide corregir una falla de autorizaciones demostrada.

## 02 Manipulación de inventarios

Logística · Alteración de registros y encubrimiento · EJEMPLO DIDÁCTICO

Una operadora reporta que existencias descartadas vuelven a figurar como disponibles al cierre de mes. Indica claves compartidas entre turnos y una planilla informal de ajustes. No identifica quién modifica las cifras.

**Tensión de gestión:** Atribuir cambios a individuos cuando existen cuentas compartidas podría ser técnicamente injustificado.

**Curso de acción razonado:** Preservar secuencias sin realizar vigilancia indiscriminada, comparar información física y digital, identificar límites de atribución. Separar hallazgo de debilidad de control y responsabilidad individual, implementar usuarios exclusivos y reconciliaciones verificables.

## 03 Hostigamiento vinculado a una alerta

Personas · Intersección MPD y Ley Karin · EJEMPLO DIDÁCTICO

Una trabajadora que previamente reportó irregularidades contractuales relata comentarios degradantes y retiro reiterado de funciones por una jefatura. El equipo MPD tiene evidencias de los contratos, pero no tramita formalmente materias de acoso.

**Tensión de gestión:** La investigación de cumplimiento y el procedimiento legal de acoso tienen objetos y garantías distintas.

**Curso de acción razonado:** Identificar y activar la vía especial de la Ley N.° 21.643 cuando corresponda, controlar acceso a datos, preservar por separado evidencia contractual y coordinar lo indispensable. No utilizar los plazos del canal MPD para reemplazar el procedimiento reglado.

## 04 Proveedor y conflicto de interés

Relaciones comerciales · Beneficiario final y contratación · EJEMPLO DIDÁCTICO

Un proveedor denuncia que un integrante del comité de compras no declaró vínculos con una de las empresas oferentes. La entidad dispone de declaraciones de interés anuales y procesos licitatorios internos.

**Tensión de gestión:** Una relación comercial previa puede generar conflicto real, potencial o aparente sin demostrar delito.

**Curso de acción razonado:** Revisar deber de declaración y reglas internas, identificar intervención efectiva en decisiones y evaluar medidas de recusación. Si solo existe incumplimiento de política, actuar proporcionalmente sin atribuir automáticamente un delito.

## 05 Fuga de expediente reservado

Gestión documental · Incidente de privacidad · EJEMPLO DIDÁCTICO

Un enlace de carpeta compartida permitió acceder a parte de una investigación interna a colaboradores que no participaban en el caso. No está claro si los documentos fueron descargados.

**Tensión de gestión:** Corregir el acceso sin alterar innecesariamente los archivos originales y evaluar derechos de personas afectadas.

**Curso de acción razonado:** Restringir enlaces, preservar evidencia de exposición, documentar alcance real, evaluar el marco jurídico aplicable en la fecha, corregir permisos y realizar pruebas posteriores. No inventar una obligación de notificación tomada de una ley futura.

## 06 Reporte anónimo incompleto

Canales · Admisibilidad y credibilidad · EJEMPLO DIDÁCTICO

Un mensaje sin remitente afirma que existen contratos fraudulentos en una sede pero no indica periodo ni contraparte. Aporta dos números de factura válidos para buscar en el ERP.

**Tensión de gestión:** No hay información suficiente para concluir la imputación, pero sí una fuente verificable para un examen proporcionado.

**Curso de acción razonado:** Registrar, solicitar aclaraciones por medio seguro si existe y revisar primero los números de factura. No descartar por anonimato ni abrir acceso masivo a datos de toda la sede.

APLICACIÓN PASO A PASO

# De la alerta al expediente verificable

El ejemplo muestra cómo un reporte inicialmente ambiguo se transforma en un caso gestionable, distinguiendo el hecho alegado, el riesgo y el respaldo documental. Todas las circunstancias son ficticias.

**Acta de evaluación inicial**

EJEMPLO DIDÁCTICO · Un mensaje anónimo señala una factura real, pero no acredita el supuesto pago a una persona determinada.

### Problema y alcance

Existe indicio verificable para analizar; el anonimato no demuestra falsedad ni el documento acredita por sí mismo el hecho alegado.

### Decisión proporcional

Registrar, preservar la factura, contrastar autorización y clasificar urgencia, riesgo de represalia, vía y custodio antes de una investigación formal.

### Evidencia que deja la actuación

Folio, hechos alegados, evidencia disponible, matriz de riesgo y decisión de admisibilidad sin juicios de culpabilidad.

### Error que puede debilitar el proceso

Exigir antecedentes definitivos como condición para recibir una alerta.

## Matriz mínima de control

| | |
|---|---|
| 1. Entrada | Canal seguro, registro de hechos y folio reservado |
| 2. Urgencia | Riesgo para personas, datos y documentación volátil |
| 3. Competencia | MPD, empleo, regulador o autoridad según materia |
| 4. Independencia | Declarar intereses y asignar revisor sin conflicto |
| 5. Prueba | Preservar fuentes y registrar limitaciones |
| 6. Resultado | Decisión sustentada, control y seguimiento |

COMPARACIÓN DE RUTAS

# Procedimiento MPD y Ley Karin

Una misma comunicación puede requerir dos vías. La matriz distingue la finalidad, la autoridad procedimental y el fundamento aplicable; no sustituye el texto legal ni las instrucciones del empleador.

| CRITERIO | INVESTIGACIÓN MPD | VÍA ESPECIAL LABORAL |
|---|---|---|
| Objeto | Riesgos de responsabilidad penal corporativa, controles y políticas internas | Acoso sexual o laboral y violencia ejercida por terceros en el trabajo, según supuestos |
| Fuente central | Ley N.º 20.393, artículo 4 | Código del Trabajo reformado por Ley N.º 21.643 y Decreto 21/2024 |
| Ingreso | Canal seguro incorporado al MPD, con gestión de accesos y escalamiento | Canales y denuncias según el procedimiento especial, incluidos los previstos ante autoridad laboral |
| Investigador | Responsable independiente conforme a riesgos y atribuciones internas | Responsables, reglas y garantías del procedimiento especial aplicable |
| Plazos | Metas internas proporcionales, sin presentarlas como plazos legales universales | Se aplican plazos y reglas de la legislación y reglamento especiales |
| Resultado | Hallazgos internos, recomendaciones y tratamiento de riesgos | Informe, medidas y sanciones conforme al procedimiento laboral especial |

**Criterio operativo de doble ruta**

Ante una denuncia que combina posibles ilícitos corporativos y acoso laboral, identifique primero la competencia de cada vía, preserve únicamente la información pertinente y evite duplicar entrevistas o difundir identidades sin fundamento.

AUDITORÍA JURÍDICA

# Vigencia, modificación y aplicación

Corte documental: jueves 19 de noviembre de 2026. Para aplicar el módulo después de esa fecha es necesario verificar nuevamente las fichas BCN y la publicación efectiva de cualquier norma promulgada posteriormente.

**Proyecto de prórroga de la Ley N.° 21.719**

Corte documental 19-11-2026: la Ley N.° 21.719, publicada el 13-12-2024, mantiene en la ficha de BCN consultada la entrada en vigencia general de 01-12-2026. El Congreso aprobó el 17-11-2026 el Boletín N.° 18.623-07, que propone postergarla al 15-10-2027. Una aprobación parlamentaria no sustituye por sí sola la promulgación y publicación de la ley; en esta edición NO se enseña la nueva fecha como ya vigente. Comprobar nuevamente el Diario Oficial y BCN al iniciar la impartición.

## Ley N.° 20.393 LEY VIGENTE

**Publicación:** 02-12-2009

**Última modificación / control:** 17-08-2023 · Ley N.° 21.595

**Vigencia:** Artículos reformados vigentes desde 01-09-2024

**Artículos:** Art. 3 y 4

**Aplicación:** Régimen de responsabilidad penal de personas jurídicas; canal seguro, protocolos, responsables y evaluación independiente

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1008668

## Ley N.° 21.595 LEY VIGENTE CON CAMBIO FUTURO

**Publicación:** 17-08-2023

**Última modificación / control:** Última intervención legislativa publicada: 24-02-2026 · Ley N.° 21.800. Última versión en vigor: modificación de 29-09-2025 · Ley N.° 21.770

**Vigencia:** Cambio de Ley N.° 21.800 con vigencia diferida 25-02-2027

**Artículos:** Art. 1–4 y art. 50 (reforma 20.393)

**Aplicación:** Delitos económicos y reforma del sistema de responsabilidad penal corporativa; cuidado con versiones futuras

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1195119

## Ley N.º 19.628 LEY VIGENTE CON REFORMA FUTURA

**Publicación:** 28-08-1999

**Última modificación / control:** Última modificación efectiva consignada en versión vigente: 10-11-2022 · Ley N.º 21.504. Reforma futura publicada: 13-12-2024 · Ley N.º 21.719

**Vigencia:** Mantiene régimen actual; reforma estructural aún no efectiva al 19-11-2026

**Artículos:** Tratamiento de datos personales

**Aplicación:** Privacidad en expedientes, registros, entrevistas y accesos; no aplicar anticipadamente reforma futura

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599

---

## Ley N.º 21.719 LEY PUBLICADA DE VIGENCIA DIFERIDA

**Publicación:** 13-12-2024

**Última modificación / control:** 05-02-2026 · Ley N.º 21.806 (BCN)

**Vigencia:** BCN al 19-11-2026 todavía consigna 01-12-2026. Prórroga a 15-10-2027 APROBADA por Congreso 17-11-2026; pendiente promulgación/publicación verificada

**Artículos:** Art. 1 y disposiciones transitorias

**Aplicación:** Futura reforma de datos personales y nueva Agencia; diferenciar ley publicada de proyecto de prórroga

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1209272

---

## Ley N.º 21.643 LEY VIGENTE — RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

**Publicación:** 15-01-2024

**Última modificación / control:** Última modificación indicada por BCN: 03-01-2025 · Ley N.º 21.724 (se refiere a modificaciones precisas de esta ley)

**Vigencia:** Régimen principal desde 01-08-2024

**Artículos:** Código del Trabajo, artículos 211-A a 211-E, según materia y supuestos; verificar texto del precepto aplicable

**Aplicación:** Prevención e investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; no confundir con MPD general

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096

---

## D.S. N.º 21/2024, Trabajo REGLAMENTO VIGENTE — ÁMBITO ESPECIAL

**Publicación:** 03-07-2024

**Última modificación / control:** No se identificó modificación posterior en la versión BCN consultada el 19-11-2026 (no equivale a certificación de inmutabilidad futura)

**Vigencia:** Aplicación vinculada al régimen de Ley Karin desde 01-08-2024

**Artículos:** Art. 1 y reglas de investigación

**Aplicación:** Procedimiento reglado de investigación de acoso sexual, laboral y violencia laboral de terceros

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204689

---

INSTRUMENTOS OPERATIVOS

# Ocho registros para implementar

Las plantillas forman parte del paquete SCORM en formato CSV compatible con Excel. Son instrumentos didácticos editables; no son formularios jurídicos obligatorios ni sustituyen los procedimientos de la organización.

## 01 Registro de recepción

Campos sugeridos: folio · fecha_recepcion · canal · resumen_hechos · periodo · unidad · riesgo_inmediato · custodio · estado

## 02 Matriz de clasificación

Campos sugeridos: folio · materia · via_normativa · urgencia · impacto · conflicto_interes · decision_motivada · responsable · revision

## 03 Plan de investigación

Campos sugeridos: hipotesis · fuente_cargo · fuente_descargo · diligencia · responsable · fecha_objetivo · estado · limite_acceso

## 04 Registro de custodia

Campos sugeridos: id_evidencia · fuente · fecha_obtencion · responsable · integridad_hash_si_aplica · ubicacion_segura · transferencias · observaciones

## 05 Plan de medidas correctivas

Campos sugeridos: hallazgo · causa · accion · responsable · plazo · evidencia_implantacion · prueba_eficacia · estado

## 06 Guion y registro de entrevista

Campos sugeridos: Codigo_caso · Fecha_hora · Rol_persona_entrevistada · Mandato_y_objeto · Informacion_proporcionada · Preguntas_abiertas · Fuentes_mencionadas · Explicaciones_alternativas · Solicitud_de_aclaraciones · Resguardo_de_acta · Responsable

## 07 Matriz de hallazgos e informe

Campos sugeridos: Codigo_caso · Hipotesis · Hechos_alegados · Fuente · Hechos_acreditados · Limitaciones · Descargos · Conclusion_interna · Control_afectado · Medida_recomendada · Responsable_de_decision

## 08 Ficha de trazabilidad normativa

Campos sugeridos: Norma · Precepto · Ambito · Fecha_publicacion · Version_BCN_consultada · Ultima_modificacion · Norma_modificatoria · Fecha_vigencia · Es_norma_futura · Enlace_oficial · Fecha_verificacion

**Antes de registrar información real**

Establecer permisos y finalidad; revisar legitimación del acceso; restringir la identidad del denunciante; fijar plazos de retención, criterios de entrega y eventual eliminación. Nunca circular el expediente por correo masivo.

CONSULTA RÁPIDA

# Glosario esencial

Términos ordenados alfabéticamente. Las definiciones sirven como apoyo conceptual y no reemplazan la redacción precisa de cada ley o norma especial.

**Admisibilidad** — Evaluación inicial que determina si corresponde tramitar una alerta en un procedimiento; no prueba su veracidad.

**Alerta** — Comunicación sobre posible hecho irregular que requiere clasificación inicial.

**Amparo de evidencia** — Medidas proporcionadas para impedir la pérdida de una fuente relevante durante un proceso interno. Se documentan autorización, custodio y conservación.

**Anonimato** — Ausencia de identificación conocida del reportante; puede limitar las aclaraciones posteriores.

**Cadena de custodia** — Registro de control sobre obtención, transferencias y conservación de evidencia.

**Canal de denuncias** — Vía habilitada para comunicar riesgos o incumplimientos relevantes.

**Clasificación** — Asignación de tipo, gravedad preliminar y unidad competente a un reporte.

**Confidencialidad** — Restricción justificada de información a personas autorizadas.

**Conflicto de interés** — Situación que compromete o aparenta comprometer independencia decisoria.

**Conservación** — Mantenimiento controlado de información potencialmente pertinente.

**Dato personal** — Información relativa a una persona natural identificada o identificable.

**Debido proceso** — Garantías procedimentales pertinentes que protegen a los involucrados.

**Denuncia nominativa** — Alerta en la que la identidad de quien informa es conocida.

**Derecho a descargos** — Oportunidad de presentar antecedentes y explicaciones antes de una decisión desfavorable según el procedimiento aplicable; exige tratar imparcialmente versiones alternativas.

**Descargos** — Explicaciones y antecedentes que entrega la persona afectada por una imputación.

**Evidencia digital** — Información electrónica que puede sustentar o refutar hechos.

**Hallazgo** — Resultado sustentado del examen de evidencia.

**Hash criptográfico** — Huella matemática que ayuda a comprobar integridad de archivos.

**Imparcialidad** — Ausencia de favoritismo o prejuzgamiento en la actuación.

**Investigación interna** — Proceso organizacional de esclarecimiento de hechos, sin facultad penal coercitiva.

**Medida correctiva** — Acción dirigida a subsanar una causa o falla detectada.

**Medida de resguardo** — Acción preventiva para proteger derechos y evitar daños durante un procedimiento.

**Modelo de Prevención de Delitos** — Sistema organizacional de gestión y controles para prevenir o detectar conductas delictivas relevantes.

**No represalia** — Prohibición y prevención de perjuicios por reportes realizados legítimamente.

**Priorización** — Ordenación de casos de acuerdo con urgencia y exposición.

**Proporcionalidad** — Adecuación de la actuación a la necesidad, impacto y derechos afectados.

**Segregación de funciones** — Distribución de atribuciones para evitar control absoluto por una sola persona.

**Trazabilidad** — Capacidad de reconstruir acciones, decisiones y accesos registrados.

**Vigencia diferida** — Régimen en el que una modificación está publicada pero producirá efectos en una fecha posterior o bajo condiciones especificadas por la ley; requiere comparar versiones vigentes en BCN.

AUTOCONTROL DE CALIDAD

# Checklist de cierre profesional

El cierre sustantivo de un expediente requiere evidencia de las actuaciones realizadas, del razonamiento de sus conclusiones y de la gestión posterior de riesgos.

- El canal es accesible, seguro y tiene responsables designados con autonomía suficiente.
- Existe una regla documentada para denuncias contra alta administración o investigador habitual.
- Se registraron los hechos y la ruta jurídica adecuada sin anticipar culpabilidad.
- Se identificaron riesgos de represalia y medidas proporcionadas.
- La preservación de registros fue autorizada, delimitada y trazable.
- Se garantizaron entrevistas neutrales, derecho a ser oído y registro de explicaciones alternativas.
- El informe distingue hechos, antecedentes, inferencias y vacíos de prueba.
- Las medidas correctivas tienen responsable, evidencia de ejecución y fecha de revisión.
- El cierre al denunciante se comunica de forma proporcional, sin difundir datos de terceros.
- Se conservaron expediente, accesos y decisiones según las reglas organizacionales aplicables.
- Se verificaron las reformas y proyectos legislativos relevantes en la fecha efectiva de impartición.

## Síntesis final

Un canal eficaz no se mide por la cantidad de acusaciones confirmadas, sino por su accesibilidad, capacidad de recepción segura, independencia, investigaciones verificables y aprendizaje organizacional. La protección del informante y de la persona investigada exige evitar la difusión innecesaria y el prejuicio. La metodología del MPD debe coexistir correctamente con los procedimientos laborales y regulatorios especiales.

FUENTES OFICIALES

# Referencias verificables

Enlaces utilizados para distinguir el estado de las leyes, sus artículos pertinentes y el estado del procedimiento legislativo. Los enlaces son externos y no son necesarios para abrir el SCORM sin conexión.

### Ley 20.393 · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1008668

### Ley 21.595 · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1195119

### Ley 19.628 · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599

### Ley 21.719 · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1209272

### Ley 21.643 · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096

### Decreto 21/2024 Trabajo · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1204689

### Ley N.° 21.800, extracción de áridos · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1221719

### Proyecto Boletín 18.623-07 · Cámara

https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmBOLETIN=18623-07&prmID=19307

### Ministerio de Economía · Aprobación parlamentaria de prórroga 17.11.2026

https://www.economia.gob.cl/2026/11/17/congreso-aprueba-postergacion-ley-de-proteccion-de-datos-hasta-octubre-de-2027.htm

### Código del Trabajo · BCN

https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436

**Control de edición**

Fecha de cierre académico y normativo: 19 de noviembre de 2026. El material no representa una opinión jurídica vinculante. Las disposiciones con vigencia diferida o proyectos aprobados se explican por separado.