



**CORPORACIÓN
DE AYUDA A LA
FAMILIA
DE CARABINEROS**

Procedimiento de Denuncias e Investigación

Este Procedimiento forma parte del Modelo de Prevención del delito de la Ley 20.393 en la Corporación, vigente desde el día 1° de febrero de 2023.

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVO	3
III. ALCANCE	3
IV. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN	3
V. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES.....	4
VI. RESPONSABILIDADES.....	4
Oficial de cumplimiento	4
Comité de Ética.....	4
Directorio.....	4
VII. CANALES DE DENUNCIA.....	4
a) Medios digitales	4
VIII. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS	5
IX. INVESTIGACIÓN	5
X. INFORME	6
Registro de investigaciones.....	7
XI. EVALUACIÓN DE SANCIONES.....	8
XII. SANCIÓN Y COMUNICACIÓN	9
XIII. POSIBILIDAD DE AUTO DENUNCIA.....	9
XIV. POLÍTICAS RELACIONADAS.....	10
ANEXO N° 1. GARANTÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11

Procedimiento de denuncias e investigación

I. INTRODUCCIÓN

La **Corporación de Ayuda a la Familia de Carabineros**, en adelante la “Corporación”, ha adoptado el presente procedimiento para recibir, aceptar, investigar y actuar, en su caso, por denuncias de trabajadores, socios, proveedores y terceros, relacionadas con actos, hechos o actividades que vulneren o que puedan revestir el carácter de alguno de los delitos la Ley N° 20.393.

II. OBJETIVO

El objetivo de este documento es definir el procedimiento de denuncia, investigación y solución de denuncias relacionadas al incumplimiento de las políticas internas de la Corporación, incluyendo el incumplimiento de los controles del Modelo Prevención de Delitos (MPD) o posible comisión de los delitos señalados en la ley 20.393, el cual debe ser expedito, confidencial y eficaz. Así también, podrá ser aplicable a otro de tipo de investigaciones que se susciten en la institución como denuncias de acoso sexual o laboral.

III. ALCANCE

Este procedimiento se aplicará a toda denuncia que sea presentada por trabajadores, socios, contratistas o terceros.

IV. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Este procedimiento describe las medidas prácticas a emplear en el lugar de trabajo, una vez que la Corporación a través de alguno de los canales de denuncia ha tomado conocimiento de presunta infracción de ley, o de las políticas éticas e institucionales por alguno de los trabajadores.

El propósito es determinar lo que realmente sucedió y decidir qué medidas correctivas deben adoptarse. El proceso debe gestionarse con respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y teniendo en consideración los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en el sentido estricto.

V. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES

Este procedimiento ofrece protección contra cualquier represalia o medida discriminatoria contra el trabajador denunciante, que pudieren adoptar otros trabajadores, al realizarse una denuncia de buena fe y bajo los parámetros de este procedimiento.

Para facilitar el cumplimiento de la obligación que tienen los trabajadores de denunciar los hechos, conductas o circunstancias que puedan constituir a su juicio una infracción a la Ley 20.393, se utilizará un canal de denuncia, el que será confidencial y preservará la identidad anónima del denunciante, si así lo optare.

Para todas las denuncias recibidas se asegura un análisis independiente, confidencial y sin represalias.

VI. RESPONSABILIDADES

Oficial de cumplimiento, es el responsable de recibir las denuncias y adoptar las primeras medidas del caso que procedan, y debe coordinar el inicio de la realización de investigaciones, derivando al área de Recursos Humanos si la denuncia es relativa a acoso laboral o sexual.

Comité de Ética, Es el órgano encargado de revisar las medidas propuestas por el Oficial de Cumplimiento o Jefe de Recursos Humanos una vez concluida la investigación.

Directorio. El desarrollo y la aprobación de esta política será responsabilidad del Directorio. La implementación y seguimiento de cumplimiento será responsabilidad del Oficial de Cumplimiento.

VII. CANALES DE DENUNCIA

a) Medios digitales

Utilizando el link de la página web www.corporacion.cl/tarjeta

La denuncia realizada mediante el sitio web es completamente anónima, si el denunciante así lo prefiere, teniendo la página web un sistema de encriptación que permite al denunciante interactuar con el oficial de cumplimiento en anonimato y con estricta confidencialidad.

El denunciante podrá realizar la denuncia por medio de e-mail dirigido al correo electrónico prevencion.delitos@corporacion.cl

VIII. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

Una vez recibida una denuncia, el Oficial de Cumplimiento deberá enviar una comunicación al Comité de Ética. A su vez, el Oficial de Cumplimiento mantendrá informado a un miembro del Comité, designado para estos efectos por el Director Ejecutivo, de toda gestión y avance que resulte del proceso de investigación.

IX. INVESTIGACIÓN

El Oficial de Cumplimiento o el Encargado de la Oficina de Gestión de Personas, podrán actuar como investigadores dependiendo del tipo de denuncia recibida. El investigador deberá tomar contacto con el denunciante (manteniendo siempre la reserva de su identidad), a fin de obtener todos los antecedentes relativos a los hechos denunciados. El investigador tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para iniciar el examen de admisibilidad.

El investigador deberá analizar los hechos denunciados y determinar, dentro de este plazo, si los antecedentes aportados son suficientes para poder iniciar una investigación y abrir el correspondiente expediente. En caso de que se requieran antecedentes adicionales para investigar, y éstos no sean aportados una vez requeridos, la denuncia será archivada por falta de antecedentes.

Los plazos de días hábiles corresponden de lunes a viernes. Los plazos podrán ser prorrogados en pos de medidas que esclarezcan los hechos investigados.

Una vez realizado el examen de admisibilidad, se deberá determinar el curso de las acciones a seguir. Se informará de inmediato al Comité de Ética, tanto de la admisibilidad como del rechazo o archivo por falta de antecedentes de una denuncia. En caso de rechazo, el Comité podrá decidir investigar igualmente, si a su juicio lo amerita.

En caso de que una de las acciones inmediatas a adoptar, sea la separación del trabajador denunciante del departamento como medida de protección, se deberá hablar con el Encargado directo del Departamento, comprometiendo su reserva para las siguientes acciones de la investigación.

La denuncia deberá ser investigada de manera confidencial, manteniéndose la reserva tanto de los hechos denunciados, como la identidad del denunciante y del denunciado, permitiéndose sólo la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las acciones que la investigación requiera. Asimismo, los antecedentes recopilados en la investigación podrán ser entregados a requerimiento judicial

El investigador tendrá un plazo de 30 días hábiles para concluir su trabajo de investigación, salvo que, de acuerdo con los antecedentes disponibles y por motivos fundados, se requiera de un plazo adicional, el que será determinado por el Comité de Ética.

Las partes involucradas en la denuncia, ya sea en calidad de denunciante, denunciado o testigos, deberán firmar el documento de garantías de la investigación cuando corresponda (Anexo N°1), donde se detalla todos sus derechos para garantizar un debido proceso.

El investigador, tiene acceso directo e irrestricto a los distintos departamentos de la organización, con el fin de:

- Efectuar o coordinar la realización de investigaciones específicas.
- Solicitar y revisar información para la ejecución de la investigación.

Cada vez que se realice una investigación, cuando ésta sea liderada por el Oficial de Cumplimiento deberá evaluar los riesgos, y revisar las actividades de control vulneradas en cada uno de los casos, determinando la aplicación de:

- Nuevas actividades de control.
- Mejoras en las actividades de control que no operan efectivamente, o cuyo diseño permite posibilidades de mejoras.

A su vez, cuando la investigación sea liderada por el Encargado de la Oficina de Gestión de Personas, éste deberá adoptar todas las medidas necesarias para reparar y suspender el hecho que causó la denuncia.

X. INFORME

Una vez finalizada la investigación, el investigador deberá emitir un informe, el que deberá contener a lo menos (ver apartado siguiente de registro) la identificación de los



involucrados, los puntos a probar en la investigación, una relación de los hechos presentados, los testigos que declararon (evaluar la pertinencia de mantener la confidencialidad), las gestiones realizadas, las conclusiones a que llegó y las medidas y sanciones que propone aplicar, en caso de que corresponda y presentarlo al Comité de Ética. (Ver Reglamento de Comité de Ética)

Registro de investigaciones

El Oficial de Cumplimiento debe mantener un registro actualizado y confidencial de investigaciones (en curso y cerradas), denuncias y medidas disciplinarias aplicadas en relación al incumplimiento al Modelo Prevención de Delitos (MPD) o denuncias sobre acoso laboral o sexual.

Dicho registro debe contener al menos:

Fecha del incidente
•Tipo del incidente
Descripción del incidente sucedido
Tipo de denunciante (interno o externo a la organización).
Canal de denuncias utilizado
•Personas comprometidas en la situación (nombre, apellido, cargo y área)
•Lugar en donde sucedió el incidente.
•Detalle de la investigación
•Tiempo de duración de la investigación
Resolución
•Medidas disciplinarias aplicadas, en su caso.
Consecuencias derivadas de la investigación
Propuesta de mejoras de controles o procedimientos si aplica

Periódicamente, el Oficial de Cumplimiento debe efectuar un seguimiento a las denuncias registradas mediante las siguientes actividades:



Esto no aplica para investigaciones desarrolladas por Recursos Humanos, las que deben ser resguardadas con la máxima reserva y sólo se deberá velar por el cumplimiento de las medidas.

XI. EVALUACIÓN DE SANCIONES

Una vez finalizada cualquier investigación, se deberá emitir un Informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción al Modelo Prevención de Delitos (MPD) que incluya una sugerencia de sanción(es) aplicables, o si la denuncia por acoso sexual o laboral ha sido comprobada.

No obstante, el Comité de Ética no estará obligado a adoptar la propuesta de sanción(es) y podrán definir la sanción(es) que estimen adecuada al caso.

El Oficial de Cumplimiento o el Encargado de la Oficina de Gestión de Personas según corresponda, deberá hacer seguimiento, obteniendo un respaldo o evidencia, a cualquier sanción(es) o acción correctiva definida por el Comité de Ética, como resultado de una investigación realizada y concluida para asegurar su cumplimiento.

La Corporación podrá aplicar medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las políticas y el Modelo Prevención de Delitos (MPD), tomando en consideración lo siguiente respecto de las medidas disciplinarias, que se han dispuesto, de acuerdo con lo exigido por la Ley 20.393:

- Proporcionales a la falta cometida.
- Consistentes con las políticas y procedimientos disciplinarios de la organización.
- Aplicables a todas las personas o áreas involucradas.
- Atendida la gravedad de los hechos, se aplicarán las medidas y sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Además, se podrá llegar a la terminación del contrato de trabajo en casos graves, conforme a la legislación vigente.

En el caso de investigaciones por acoso laboral o sexual, se deberá cumplir con las comunicaciones que corresponda a la Inspección del Trabajo cuando así lo amerite, según lo establecido en el Código del Trabajo.

XII. SANCIÓN Y COMUNICACIÓN

Como resultado de la investigación y resolución de los incumplimientos al Modelo Prevención de Delitos (MPD), se debe evaluar la conveniencia de efectuar una comunicación a la organización de las medidas disciplinarias adoptadas. El Oficial de Cumplimiento, con el apoyo del Comité de Ética, deberá contemplar una comunicación, con el fin de informar a los trabajadores y terceros involucrados, como también, velar por el cumplimiento de los principios y valores éticos declarados por la Corporación. No aplica para casos de acoso laboral o sexual.

Se debe informar al trabajador denunciante del resultado final de la investigación, respetando la confidencialidad de ésta, informando únicamente la conclusión del procedimiento y la medida reparatoria que se aplique respecto del denunciante, si existe.

XIII. POSIBILIDAD DE AUTO DENUNCIA

En caso de que la investigación arroje un resultado evidente de infracción a la ley 20.393 y los hechos investigados sean constitutivos de delitos, el Oficial de Cumplimiento, en el plazo máximo de 48 horas de concluido el informe, deberá proponer al Comité de Ética la auto denuncia al Ministerio Público, órgano que podrá aprobar o rechazar esta denuncia, luego de la revisión de los antecedentes.

En consideración a que la autoincriminación no es una exigencia legal, el Comité de Ética deberá solicitar autorización al Directorio de la Corporación y se deberá dejar constancia por escrito (correo electrónico) del hecho informado por el Oficial de Cumplimiento.



XIV. POLÍTICAS RELACIONADAS

El presente procedimiento de Denuncia e Investigación se encuentra alineado, con todas las políticas, procedimientos, protocolos, contenido en el Manual de Prevención de Delitos y el Código de Ética, que ha instaurado la Corporación en relación al Modelo de Prevención del Delito de la ley 20.393.

ANEXO N° 1. GARANTÍAS DE LA INVESTIGACIÓN

Nombre trabajador	
Cédula identidad	
Cargo	
Fecha ingreso	
Calidad en la investigación	(denunciante, denunciado, testigo, jefe de área)
Firma:	

Declaro lo siguiente:

I. Fui debidamente informado de las garantías que me corresponden en el proceso de investigación formulada por el canal de denuncias:

1. La investigación debe estar limitada a hechos que ocurran dentro del marco de la relación laboral.
2. La investigación se realizará en la más absoluta reserva y confidencialidad.
3. Tiene el derecho a entregar su versión de los hechos, hacer observaciones, acompañar antecedentes y presentar testigos a la investigación.
4. Se debe dejar constancia de las declaraciones y demás antecedentes de forma escrita.
5. La investigación debe llevarse a cabo en un plazo razonable (30 días hábiles prorrogables por única vez) por el comité de ética.
6. No pueden adoptarse medidas definitivas mientras no haya concluido la investigación.
7. Las medidas que adoptará el investigador se enmarcarán en las facultades de administración y dirección que tiene el empleador.
8. Se respetará durante toda la investigación el principio de presunción de inocencia del trabajador al que se le imputan las infracciones.

II. Fui debidamente informado de las garantías que me corresponden en la entrevista:

1. La entrevista tiene por objeto garantizar la bilateralidad y el derecho a defensa.
2. La participación en la entrevista es voluntaria y se puede negar a participar de ella sin necesidad de expresión de causa.
3. La entrevista puede ser interrumpida por el entrevistado en cualquier momento, por un período breve de tiempo.
4. El entrevistado puede decidir no continuar con la entrevista en cualquier momento, en este caso la entrevista finalizará en ese momento.
5. Se le notificará al entrevistado, al inicio de la conversación, de los hechos que fueron levantados en la denuncia.



6. Se levantará acta de toda la declaración que se preste durante el transcurso de la entrevista. Debiendo el trabajador leerla al final y dar conformidad entre su declaración y lo establecido en el acta, firmando el documento

III. Fui debidamente informado de la obligación de guardar reserva y confidencialidad de todos los antecedentes e información a que tuve acceso con motivo de la entrevista y proceso de investigación.

IV. El acta elaborada a partir de esta entrevista será incluida en el Informe de Investigación sobre el caso en cuestión, con toda la información que ésta contenga. El entrevistado podrá solicitar que su identidad se mantenga en reserva si así lo desea, en cuyo caso debe quedar constancia escrita en el acta de dicha solicitud. Lo invitamos a revisar detenidamente el acta antes de firmar, de modo de verificar la fidelidad e integridad de la información en ella contenida.