

Curso

Delitos Económicos y Ambientales Ley N° 21.595

La incorporación del nuevo **Protocolo del Modelo de Prevención de Delitos Económicos (MDP)** bajo la [Ley N° 21.595](#) al **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)** constituye una obligación crítica para blindar penalmente a la empresa y regular las relaciones laborales en **2026**. Debido al principio de legalidad laboral en Chile, las prohibiciones del MDP y sus sanciones no son vinculantes para los trabajadores si no están expresamente integradas en el RIOHS.

Contenido

Estructura y Contenidos del Nuevo Protocolo MDP para el RIOHS

Título: "Protocolo de Cumplimiento y Prevención de Delitos Económicos y Ambientales (Ley N° 21.595)"

1. Ámbito de Aplicación y Obligatoriedad

- **Contenido:** Declaración explícita de que el protocolo rige de forma obligatoria para **todos los trabajadores del establecimiento**, independientemente de su rango, cargo, tipo de contrato, incluyendo a directores, ejecutivos principales, prestadores de servicios y subcontratistas.

2. Impactos Laborales de su Aplicación en la Empresa

La inserción del MDP altera radicalmente el panorama de los recursos humanos y las relaciones contractuales bajo los siguientes lineamientos:

- **Configuración del Despido Justificado (Art. 160 N° 1 y N° 7):** Permite a la empresa desvincular justificadamente y **sin pago de indemnizaciones por años de servicio** al trabajador que cometa un delito económico corporativo. La jurisprudencia exige que dicha conducta haya estado previamente descrita y prohibida explícitamente en el RIOHS.
- **Modificación del Ius Variandi y Perfiles de Cargo:** Obliga a anexar los contratos de trabajo vigentes para redefinir las funciones de puestos críticos (como Finanzas, Compras, Abastecimiento y Medio Ambiente). Se añaden formalmente responsabilidades de control de riesgos y declaraciones patrimoniales periódicas si el cargo lo amerita.
- **Debido Proceso Disciplinario:** Para que una sanción derivada de una falta al MDP sea válida, la empresa debe respetar rigurosamente el derecho a defensa del empleado. Las investigaciones internas mal ejecutadas o sin pruebas trazables abren la puerta a demandas por **despido injustificado o tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales**.
- **Solidaridad con Contratistas y Subcontratistas:** Las empresas mandantes deben exigir contractualmente que sus contratistas adopten y entreguen estos protocolos a sus operarios. El descuido de un trabajador subcontratado en faena puede transferir la responsabilidad penal directamente a la persona jurídica de la empresa principal.

3. Catálogo de Conductas Prohibidas en el Ámbito Laboral

Se deben adecuar los riesgos según el giro de la empresa, detallando las prohibiciones en lenguaje sencillo:

- **Delitos Financieros y de Mercado:** Prohibición absoluta de alterar estados financieros, ocultar información a fiscalizadores o usar información privilegiada.
- **Corrupción entre Particulares y Cohecho:** Prohibición de ofrecer, dar, solicitar o aceptar donaciones, bonos ilícitos, regalos de alto valor o ventajas indebidas a funcionarios públicos o empleados de empresas competidoras/proveedoras.
- **Delitos Ambientales y Sectoriales:** Prohibición estricta de adulterar mediciones, botar residuos no autorizados o **presentar información/informes falsos ante organismos del Estado** para eludir permisos sectoriales (adecuado a la reforma de la Ley N° 21.770).
- **Delitos Informáticos y Fraudes:** Restricción de accesos no autorizados a bases de datos, sabotaje informático o clonación/fraude con medios de pago institucionales. [

4. El Canal de Denuncias (Aseguramiento de Indemnidad)

- **Contenido:** Regulación del medio oficial (plataforma web, correo o buzón) para reportar sospechas o infracciones.
- **Garantías explícitas:** Debe asegurar bajo estricto contrato la **confidencialidad, el anonimato opcional y la prohibición absoluta de represalias o medidas disciplinarias** contra el denunciante de buena fe.

5. Procedimiento de Investigación Interna

- **Contenido:** Definición de plazos máximos para investigar (usualmente entre 30 y 60 días), designación del Encargado de Prevención de Delitos (EPD) como investigador, derecho del denunciado a ser escuchado (descargos), y emisión de un informe técnico conclusivo para la Gerencia General.

6. Escala de Sanciones Disciplinarias

- **Contenido:** Establecimiento gradual de las medidas de acuerdo al artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación escrita (con copia a la Inspección del Trabajo).
 3. Multa económica (hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador).
 4. **Término del contrato de trabajo** (sin derecho a indemnización por conductas graves)