

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

(Ley N° 20.393)

Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada

Dirección: Panamericana Norte km 809

Comuna: Copiapó – Región de Atacama

RUT: 77.106.369-1

Representante Legal: Eusebio Hernán Bruna Goubet – RUT 17.119.586-1

Número estimado de trabajadores: 64

Sector económico: Ingeniería, obras civiles y minería

Versión del Modelo: 1.1 Fecha de
aprobación: 02 de junio de 2025 Encargado
de Prevención del Delito (EPD):
Bastían Nicolás Castro Ossandón

“Comprometidos con la integridad, la transparencia y la prevención del delito en todos los niveles de nuestra organización.”

- ÍNDICE GENERAL**
- 1. Introducción**
 - 2. Antecedentes de la Empresa**
 - 3. Marco Normativo**
 - 3.1 Normativa principal**
 - 3.2 Normas complementarias**
 - 3.3 Normas internacionales y directrices técnicas**
 - 3.4 Normativa interna y documentación vigente aplicable al MPD**
 - 4. Política de Prevención del Delito**
 - 4.1 Declaración de principios**
 - 4.2 Objetivos estratégicos**
 - 4.3 Ámbito de aplicación**
 - 4.4 Principios rectores del MPD**
 - 4.5 Integración con la estrategia de la empresa**
 - 4.6 Revisión, actualización y mejora continua**
 - 5. Identificación de Riesgos y Delitos Aplicables**
 - 5.1 Metodología de identificación**
 - 5.2 Contexto operacional y exposición a riesgos**
 - 5.3 Procesos críticos identificados**
 - 5.4 Delitos aplicables según el marco legal**
 - 5.5 Riesgos delictivos priorizados**
 - 5.6 Recomendaciones de acción inmediata**
 - 5.7 Mapa de procesos críticos y delitos asociados**
 - 6. Encargado de Prevención del Delito (EPD)**
 - 6.1 Designación y formalización**
 - 6.2 Perfil profesional y requisitos técnicos**
 - 6.3 Funciones específicas**
 - 6.4 Independencia, autoridad y recursos**
 - 6.5 Comunicación interna y visibilidad del cargo**
 - 7. Procedimientos y Controles Internos**
 - 7.1 Objetivos de los controles internos**
 - 7.2 Controles internos existentes**
 - 7.3 Procedimientos a desarrollar o reforzar**
 - 7.4 Tipos de controles a implementar**
 - 7.5 Ciclo de mejora continua**
 - 8. Canal de Denuncias**
 - 8.1 Objetivos**
 - 8.2 Características esenciales**
 - 8.3 Procedimiento de gestión de denuncias**
 - 8.4 Política de protección al denunciante**
 - 8.5 Difusión y accesibilidad**
 - 8.6 Fundamento normativo y buenas prácticas**
 - 8.7 Riesgos asociados a la ausencia del canal**
 - 8.8 Indicadores de desempeño del canal**
 - 9. Capacitaciones y Difusión del Modelo**
 - 9.1 Objetivos**
 - 9.2 Públicos objetivos y enfoques diferenciados**
 - 9.3 Contenidos mínimos**
 - 9.4 Modalidades y herramientas**
 - 9.5 Registro y trazabilidad**
 - 9.6 Evaluación y mejora del plan formativo**
 - 9.7 Formación como eje cultural**
 - 9.8 Indicadores de efectividad**
 - 9.9 Integración en el sistema de desempeño**
 - 9.10 Inclusión en contratos y exigencias a terceros**
 - 10. Supervisión, Auditoría y Mejora Continua**
 - 10.1 Objetivos**
 - 10.2 Responsables del monitoreo**
 - 10.3 Auditoría interna**
 - 10.4 Mejora continua del modelo**
 - 10.5 Revisión gerencial anual**
 - 10.6 Enfoque basado**

en riesgos 10.7 Indicadores de desempeño 10.8 Valor jurídico de la supervisión activa

11. Documentación, Registros y Respaldo del MPD

11.1 Objetivos del sistema documental 11.2 Tipos de documentos y registros 11.3 Conservación, custodia y acceso 11.4 Digitalización y trazabilidad 11.5 Valor jurídico y probatorio

12. Validación del Modelo y Compromiso Corporativo

12.1 Validación formal 12.2 Alcance organizacional 12.3 Compromiso de la alta dirección 12.4 Entrada en vigencia y actualización 12.5 Declaración final

1. Introducción

La evolución del marco normativo chileno en materia de responsabilidad penal corporativa ha transformado profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan los riesgos legales, operacionales y reputacionales derivados de conductas delictuales cometidas por sus directivos, empleados o terceros vinculados. En este contexto, la entrada en vigor de la **Ley N° 20.393**, que establece la **responsabilidad penal de las personas jurídicas por determinados delitos**, constituye un hito normativo que impone a las empresas la obligación no solo de conocer y controlar sus procesos internos, sino también de implementar mecanismos eficaces que permitan prevenir la comisión de ilícitos en el ejercicio de sus actividades.

Consciente de lo anterior, y reconociendo la creciente necesidad de instaurar una cultura organizacional basada en los principios de integridad, transparencia, probidad y cumplimiento normativo, **Servicios de Ingeniería y Construcción GardeCorps Limitada** ha resuelto dar inicio a la implementación de un **Modelo de Prevención del Delito (MPD)**, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° de la citada ley. Este modelo busca establecer un sistema integral, sistemático y auditable de gestión de riesgos penales, orientado a mitigar la posibilidad de que personas vinculadas a la empresa incurran en delitos que puedan acarrear consecuencias jurídicas para la entidad.

La implementación de este MPD responde tanto a un imperativo legal como a un compromiso ético de la organización con el entorno en que se inserta. Dado el carácter y complejidad de sus operaciones en el ámbito de la ingeniería y construcción, la empresa se encuentra expuesta a una serie de riesgos inherentes a su interacción con entes públicos y privados, proveedores, subcontratistas y trabajadores. En virtud de ello, se hace necesario identificar y evaluar tales riesgos de manera rigurosa, a fin de diseñar e implementar controles específicos que permitan anticipar y gestionar los factores que podrían facilitar la comisión de delitos tales como el **cohecho a funcionario público nacional o extranjero, el lavado de activos, la receptación**, y otros que puedan determinarse en función de la naturaleza particular del giro.

El presente modelo será diseñado desde sus bases, considerando que la empresa no cuenta actualmente con políticas de ética, códigos de conducta, canales de denuncia ni órganos internos de control o cumplimiento. Ello, lejos de constituir una debilidad, representa una oportunidad estratégica para implementar un sistema moderno, coherente y adaptado a las mejores prácticas en materia de compliance penal, tomando

en consideración los estándares internacionales, las directrices de la Fiscalía Nacional Económica y de la Unidad de Análisis Financiero, y las recomendaciones de organismos multilaterales en materia de integridad corporativa.

Finalmente, este documento busca no solo dar cumplimiento a los requisitos formales establecidos por la Ley N° 20.393, sino también servir como **una herramienta concreta de gestión preventiva**, que aporte valor a la organización, mejore su posicionamiento frente a clientes y entidades reguladoras, y contribuya a fortalecer su reputación en un entorno empresarial cada vez más exigente en materia de cumplimiento legal y responsabilidad social.

2. Antecedentes de la Empresa Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada, RUT N° 77.106.369-

1, es una sociedad constituida legalmente en Chile con fecha **24 de diciembre de 2019**, bajo la forma jurídica de sociedad de responsabilidad limitada. Su domicilio legal se encuentra ubicado en **Panamericana Norte km 813, Bodegas 14 y 15, comuna de Copiapó, Región de Atacama**, lugar desde el cual coordina sus operaciones administrativas y logísticas. La empresa está representada legalmente por el señor **Eusebio Hernán Bruna Goubet**, cédula nacional de identidad N° 17.119.586-1.

El **giro principal de la empresa** corresponde a la **construcción de obras de ingeniería civil**, abarcando actividades tales como obras estructurales, movimiento de tierras, habilitación de faenas, infraestructura industrial y obras complementarias en contextos de alta complejidad técnica. Su foco operativo está dirigido especialmente al sector minero y energético, donde desarrolla contratos que requieren estrictos estándares en materia de seguridad, planificación y cumplimiento normativo.

Desde su constitución, Garde-Corps ha experimentado un proceso de consolidación técnica y operativa, posicionándose como una empresa confiable en el ámbito de la ejecución de proyectos de infraestructura de mediana y gran escala, con una **dotación promedio de 472 trabajadores**, entre personal directo, supervisores, administrativos y trabajadores de faena. Su crecimiento ha implicado el desarrollo de una estructura organizacional con áreas funcionales definidas como **Operaciones, Recursos Humanos, Administración, Logística, Prevención de Riesgos y Finanzas**, lo que ha permitido una mayor integración y control de sus procesos internos.

A pesar de no contar, al momento de la elaboración del presente modelo, con políticas formales en materias de ética, conducta o cumplimiento normativo, la empresa reconoce

la necesidad de avanzar hacia una **gestión empresarial preventiva, transparente y alineada con las exigencias regulatorias vigentes**. En este contexto, Garde-Corps ha iniciado un proceso de revisión y fortalecimiento de sus protocolos operacionales, incluyendo mejoras en la trazabilidad de compras, control documental, recepción de insumos, gestión de contratistas y monitoreo de condiciones laborales en terreno.

La decisión de implementar un **Modelo de Prevención del Delito (MPD)** se enmarca en la voluntad institucional de **alinearse con la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas**, anticipándose a los riesgos derivados de conductas individuales que puedan generar consecuencias penales para la empresa. Asimismo, este modelo responde a la necesidad de dotar a la organización de un marco técnico-normativo que permita prevenir, detectar y reaccionar de forma oportuna ante situaciones irregulares, elevando los estándares de integridad corporativa y posicionando a la empresa como un actor comprometido con el cumplimiento legal y ético.

De este modo, el MPD no solo tendrá un efecto interno sobre la cultura organizacional, sino que también contribuirá a **fortalecer la imagen institucional frente a clientes, mandantes, fiscalizadores, comunidades y otros grupos de interés**, posicionando a Garde-Corps como una empresa moderna, proactiva y alineada con las mejores prácticas del sector.

3. Marco Normativo

La implementación del **Modelo de Prevención del Delito (MPD)** en **Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada** se fundamenta en un cuerpo normativo amplio, diverso y de creciente sofisticación, que configura el marco regulatorio bajo el cual las personas jurídicas deben gestionar su exposición a riesgos penales. Esta normativa abarca disposiciones legales nacionales con fuerza obligatoria, así como estándares internacionales y buenas prácticas reconocidas en materia de compliance penal, integridad corporativa y gobernanza.

Este marco jurídico no sólo delimita las responsabilidades formales de la empresa, sino que define el contexto dentro del cual se deben diseñar, implementar y auditar las medidas de control interno que conforman el MPD. La articulación eficaz de este conjunto normativo permitirá no solo dar cumplimiento al principio de legalidad, sino también dotar al modelo de **legitimidad técnica y valor preventivo real**.

3.1 Normativa principal

a) Ley N° 20.393 – Ley sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas

Promulgada en 2009 y objeto de sucesivas reformas, esta ley representa un cambio de paradigma en el derecho penal chileno, al reconocer la posibilidad de imputar responsabilidad penal directa a las personas jurídicas por delitos cometidos en su beneficio o interés, por parte de sus dueños, controladores, ejecutivos principales, representantes, trabajadores o incluso terceros relacionados.

Entre sus disposiciones más relevantes se encuentran:

- El establecimiento de un **catálogo de delitos base**, cuya comisión activa la responsabilidad penal de la persona jurídica. Este catálogo ha sido ampliado progresivamente para incluir delitos de carácter económico, ambiental, informático, contra la salud pública, entre otros.
- La creación de un **modelo de exención de responsabilidad**, basado en la implementación previa de un sistema de prevención eficaz, conforme a los requisitos del artículo 4°: diseño, supervisión, asignación de facultades y monitoreo continuo.
- La habilitación al **Ministerio Público para perseguir penalmente a la persona jurídica**, y la aplicación de penas que pueden ir desde multas, pérdida de beneficios fiscales y prohibición de contratar con el Estado, hasta la disolución de la sociedad.

Este cuerpo legal constituye la **piedra angular del MPD**, siendo su cumplimiento riguroso indispensable para prevenir sanciones que podrían comprometer la continuidad operacional de la empresa.

b) Código Penal de la República de Chile

El Código Penal establece la tipificación de los delitos incluidos en el catálogo de la Ley 20.393. El MPD debe interpretar estos tipos penales en función del giro de la empresa, identificando las actividades, procesos o relaciones que puedan propiciar su comisión. Asimismo, permite determinar con precisión los elementos objetivos y subjetivos del tipo penal, requisito fundamental para el diseño de controles eficaces.

3.2 Normas complementarias

a) Ley N° 19.913 – Crea la Unidad de Análisis Financiero (UAF)

Establece un sistema nacional de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Aunque Garde-Corps Ltda. no figura en el listado de sujetos obligados a

reportar a la UAF, su vinculación con proveedores, contratos de ejecución pública o posibles operaciones transfronterizas obliga a monitorear estas materias. La adopción voluntaria de prácticas alineadas con esta ley permite mitigar riesgos reputacionales y futuros pasivos legales.

b) Ley N° 21.595 – Ley de Delitos Económicos y Ambientales

Publicada en agosto de 2023, esta ley introduce una **tipificación escalonada de delitos económicos**, clasificados en cuatro categorías, y modifica más de 200 artículos del ordenamiento penal chileno. Fortalece la fiscalización, eleva las penas, introduce el principio de jerarquía organizacional para imputación penal y reconoce formalmente la importancia de los programas de cumplimiento como atenuantes o eximentes de responsabilidad. Su impacto es transversal, obligando a empresas de todos los sectores a **revisar y actualizar sus MPD**, conforme a las nuevas exigencias. **c) Ley N° 21.325 – Nueva Ley de Migraciones y Extranjería**

Esta ley introduce mayores controles a la contratación de personas extranjeras y la formalización de vínculos laborales. La vulneración dolosa de estas disposiciones — como la trata de personas, el tráfico ilícito de migrantes o el trabajo forzado— puede configurar delitos que impliquen responsabilidad penal para la empresa. Por ello, se recomienda integrar estas consideraciones en la gestión de personal y subcontratistas.

d) Ley N° 19.886 – Ley de Compras Públicas

Establece los principios de eficiencia, transparencia y probidad en los procesos de contratación con el Estado. La participación de Garde-Corps Ltda. en licitaciones públicas requiere atención especial a las prácticas de colusión, falsificación de antecedentes, cohecho y otros delitos que pueden surgir en esta relación.

e) Ley N° 20.123 – Subcontratación y empresas de servicios transitorios

Es clave en la gestión de contratos laborales y tercerización de servicios, materias particularmente sensibles en el rubro de la construcción. El incumplimiento grave de esta normativa puede derivar en conflictos legales y penales, especialmente en materia de cotizaciones previsionales, seguridad laboral y condiciones mínimas de trabajo.

f) Legislación ambiental y sanitaria

Las infracciones a las normas sobre evaluación ambiental (Ley N° 19.300), residuos peligrosos, contaminación del agua, del aire o del suelo, y otras obligaciones sanitarias o de seguridad industrial pueden tener consecuencias penales si son dolosas o gravemente negligentes, en particular bajo las nuevas disposiciones de la Ley N° 21.595.

3.3 Normas internacionales y directrices técnicas

Aunque no vinculantes, diversas normas internacionales y guías técnicas han sido reconocidas como referentes en la materia y serán adoptadas progresivamente como parte del diseño del MPD:

- **ISO 37001:2016 – Sistema de Gestión Antisoborno:** establece requisitos para implementar un programa efectivo de prevención del soborno, incluyendo políticas, canales de denuncia, auditorías, medidas disciplinarias y evaluaciones de riesgo.
- **ISO 37301:2021 – Sistema de Gestión de Cumplimiento:** proporciona un marco para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar un sistema de cumplimiento en cualquier tipo de organización.
- **Guías de la OCDE y del Departamento de Justicia de EE.UU. (DOJ):** particularmente útiles en la evaluación de la eficacia de programas de cumplimiento.
- **Guías de la Fiscalía Nacional Económica (FNE) y la Unidad de Análisis Financiero (UAF),** especialmente aquellas relacionadas con políticas de integridad, gobernanza y canales de denuncia.

3.4 Normativa interna y documentación vigente aplicable al MPD

Además del cumplimiento normativo externo, **Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada** dispone de diversos instrumentos internos que, si bien no fueron originalmente concebidos como mecanismos de compliance penal, constituyen **evidencia concreta de gestión preventiva, diligencia debida y trazabilidad operativa**, por lo que serán formalizados e integrados como **controles estructurales del MPD**. Estos documentos reflejan un avance organizacional hacia la construcción de un sistema de cumplimiento efectivo y sirven como base documental para sustentar el modelo ante eventuales procesos de fiscalización o persecución penal.

A continuación, se detallan los principales instrumentos vigentes:

a) Protocolo de Compras

Define un flujo formal de adquisiciones, basado en tres cotizaciones obligatorias, validación de gerencia, trazabilidad por correo institucional y control documental hasta el cierre de la operación. Este procedimiento permite mitigar riesgos asociados a cohecho, administración desleal, colusión o favoritismo comercial injustificado, especialmente en contextos de licitaciones o compras con fondos públicos o proyectos de alto presupuesto.

b) Protocolo de Recepción de Carga

Establece una secuencia de pasos para la correcta recepción de insumos y materiales: delimitación del perímetro, verificación de equipos, revisión visual y documental, firma conforme y almacenamiento. Incluye respaldo fotográfico, validación de guías de despacho y registro interno. Su existencia actúa como control ante eventuales delitos de receptación, falsificación de documento o desviación de materiales.

c) Protocolo Ley Karin

Documento exhaustivo elaborado en cumplimiento de la Ley N° 21.643, con enfoque preventivo frente a situaciones de acoso sexual, acoso laboral, violencia en el trabajo y sexismo, incluyendo definiciones legales, principios rectores, mecanismos de prevención, medidas de seguimiento, órganos responsables y canales de denuncia. Este protocolo cumple un rol clave en la **prevención de riesgos psicosociales y garantía de derechos fundamentales**, y es compatible con los principios del MPD en cuanto a ética organizacional y cultura de respeto.

d) Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos Operacionales

Herramienta en uso en faenas como Salares Norte, que identifica y evalúa riesgos asociados a conducción, exposición a sílice, caídas, altura geográfica, fatiga, radiación UV, trabajos eléctricos, vibraciones, contacto con químicos, entre otros. Si bien su foco es la seguridad laboral, muchos de estos eventos —si derivan de omisión dolosa o negligencia grave— pueden dar lugar a imputaciones penales (lesiones graves, delitos contra la salud pública, delitos ambientales), razón por la cual esta matriz será utilizada como insumo técnico para el MPD.

e) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOSH) – Versión 2024

Incluye referencias actualizadas a la Ley SANNA, Ley Zamudio, Ley Karin, protocolos SUSESO y normativa sobre prevención de riesgos laborales, igualdad de género y canales de denuncia. Este reglamento permite establecer la existencia de un marco interno mínimo de legalidad, protección de la salud y gestión del comportamiento organizacional.

Estos instrumentos serán evaluados individualmente en la fase de diseño de controles específicos, integrándose como **medidas preventivas existentes** en el mapa de riesgos penales (punto 5.7) y en la matriz de cumplimiento del MPD. Su formalización en el modelo no solo fortalece la defensa jurídica de la empresa ante eventuales procesos, sino que mejora su posicionamiento frente a mandantes, clientes, fiscalizadores y entidades reguladoras.

El presente Modelo de Prevención del Delito integrará estos lineamientos como parte de su arquitectura conceptual, permitiendo no solo el cumplimiento de la normativa chilena, sino también su alineación con estándares internacionales, lo que resulta especialmente valioso para empresas que buscan fortalecer su reputación o competir en entornos regulados y licitaciones públicas.

4. Política de Prevención del Delito Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada

4.1 Declaración de principios

En un entorno regulatorio cada vez más exigente, donde la legitimidad y sostenibilidad de las organizaciones está intrínsecamente vinculada a su conducta ética y al cumplimiento normativo, **Servicios de Ingeniería y Construcción GardeCorps Limitada** asume un compromiso institucional firme con la prevención de delitos, la transparencia en su actuar y la promoción de una cultura organizacional basada en la integridad.

Esta Política de Prevención del Delito se erige como el instrumento doctrinario y estratégico que da sustento al Modelo de Prevención del Delito (MPD), conforme a lo dispuesto en la **Ley N° 20.393**, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Chile. A través de ella, la empresa manifiesta expresamente su decisión de adoptar estándares avanzados de gobernanza y control, orientados a la prevención, detección, investigación y sanción de conductas ilícitas que puedan comprometer su responsabilidad penal y reputacional.

Se entiende que el cumplimiento no debe ser concebido como una mera formalidad, sino como un **activo estratégico**, capaz de generar valor agregado, reducir asimetrías de información con terceros relevantes (clientes, proveedores, fiscalizadores), fortalecer la confianza de los grupos de interés y garantizar la sostenibilidad operativa en el largo plazo.

4.2 Objetivos estratégicos

La presente política persigue los siguientes objetivos fundamentales:

- **Prevenir la comisión de delitos base** establecidos en la Ley N° 20.393 —así como otros delitos que, dependiendo del giro de la empresa, puedan eventualmente incorporarse al catálogo penal— mediante la implementación de controles eficaces y sostenibles.
- **Establecer estándares de conducta y procedimientos internos**, que orienten el actuar de todos los integrantes de la organización y de terceros que se relacionen con ella.

- **Promover una cultura de cumplimiento, integridad y rendición de cuentas**, mediante la sensibilización, formación y participación activa de todos los niveles jerárquicos.
- **Identificar, evaluar y gestionar los riesgos penales y operacionales**, mediante una metodología objetiva, técnica y adaptable a las realidades cambiantes del negocio.
- **Dotar a la empresa de herramientas de denuncia, monitoreo y mejora continua**, que permitan una reacción oportuna ante cualquier situación de riesgo o vulneración de los controles establecidos.
- **Demostrar diligencia debida ante autoridades y fiscalizadores**, generando evidencia documental y trazabilidad del sistema, en conformidad con los requisitos establecidos por el Ministerio Público y los estándares internacionales de compliance penal.

4.3 Ámbito de aplicación

La presente política es de aplicación obligatoria para:

- Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera sea su régimen contractual, nivel jerárquico, tipo de función, jornada o ubicación geográfica.
- Los representantes legales, gerentes, directores y otros órganos de administración de la sociedad.
- Los subcontratistas, proveedores de servicios críticos, asesores externos y cualquier persona natural o jurídica que actúe en nombre o representación de la empresa.

Esta obligación incluye el deber de conocer, respetar, cumplir y colaborar activamente con el MPD y con las normas de conducta que de él emanen, así como participar en las instancias de formación, auditoría y mejora continua que se definan.

4.4 Principios rectores del MPD

La empresa promoverá una cultura organizacional en la que el respeto por la legalidad y la ética no solo se exija, sino que se integre como parte del quehacer diario. Para ello, se adoptan como pilares fundamentales del modelo los siguientes principios rectores:

- **Legalidad y tipicidad:** el actuar de la organización deberá siempre regirse por el principio de sujeción al ordenamiento jurídico, siendo el MPD una expresión concreta de este deber.

- **Autonomía y profesionalización del cumplimiento:** el modelo buscará desarrollar una función de cumplimiento autónoma, técnica e imparcial, con atribuciones y recursos suficientes.
- **Gestión basada en riesgos:** toda acción preventiva estará sustentada en una evaluación sistémica y priorizada de los riesgos reales y potenciales de la empresa.
- **Diligencia debida y trazabilidad:** los procesos internos deberán documentarse, justificarse y mantenerse auditables, de modo que permitan generar evidencia en caso de eventuales fiscalizaciones.
- **Compromiso activo del liderazgo:** la alta dirección liderará con el ejemplo, promoviendo una cultura de cumplimiento desde los más altos niveles de decisión.
- **No represalia y protección al denunciante:** se garantizará la confidencialidad, el respeto y la protección efectiva de toda persona que, de buena fe, reporte situaciones irregulares o delitos.

4.5 Integración con la estrategia de la empresa

Este modelo no constituye una herramienta aislada o meramente reactiva. Muy por el contrario, se considera un eje transversal a la estrategia corporativa de Garde-Corps Limitada. En ese sentido, el MPD se articulará con las futuras políticas de recursos humanos, control interno, compras, seguridad, calidad y relaciones con terceros, buscando generar sinergias que eleven el estándar organizacional en su conjunto.

4.6 Revisión, actualización y mejora continua

Dado que los riesgos no son estáticos, la presente política será objeto de **revisión periódica**, tanto en sus fundamentos como en su implementación operativa. Los resultados de las auditorías, investigaciones internas, retroalimentación del personal y cambios normativos darán lugar a actualizaciones del MPD, bajo el principio de mejora continua.

La empresa se compromete a desarrollar, en fases sucesivas, la infraestructura organizacional necesaria para sostener esta política, incluyendo la eventual designación de un Encargado de Prevención del Delito (EPD), la habilitación de canales de denuncia, la elaboración de un Código de Ética y la ejecución de planes de formación interna.

5. Identificación de Riesgos y Delitos Aplicables

La identificación y evaluación de riesgos constituye un componente estructural del Modelo de Prevención del Delito (MPD), cuyo diseño debe obedecer a una lógica de gestión

anticipatoria y de control preventivo, permitiendo a la empresa no solo cumplir con el requisito legal establecido en el artículo 4° de la Ley N° 20.393, sino también **desplegar una arquitectura de integridad sólida**, ajustada a la realidad organizacional, operacional y contractual de **Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada**.

Este proceso no debe entenderse como una simple formalidad, sino como una acción metodológica que permite **vincular la estructura operativa de la empresa con los tipos penales que eventualmente podrían materializarse en el contexto de sus funciones habituales**. Por lo tanto, el presente análisis se desarrolla no solo desde la perspectiva normativa, sino también con una mirada práctica, contextual y de mejora continua, considerando las características del rubro de la construcción e ingeniería en faenas de riesgo, el volumen de trabajadores y la existencia —aunque limitada— de ciertos protocolos internos ya implementados.

5.1 Metodología de identificación

Para estructurar esta sección, se ha utilizado un enfoque mixto que combina:

- **Análisis funcional de procesos críticos**, a través de un levantamiento inicial de actividades susceptibles de generar exposición penal, tales como adquisiciones, contratación de servicios, relaciones con mandantes, gestión documental, transporte de carga, entre otros.
- **Revisión de controles existentes** y protocolos internos vigentes (Protocolo de Compras, Recepción de Carga, Ley Karin, Matriz de Identificación de Peligros), evaluando su pertinencia como medidas de mitigación o evidencia de diligencia debida.
- **Tipificación penal asociada**, conforme al catálogo de delitos aplicables a personas jurídicas (Ley N° 20.393 y Ley N° 21.595), con foco en delitos económicos, ambientales, laborales, administrativos y contractuales.

Este análisis se desarrolló considerando tanto la **probabilidad** de ocurrencia del riesgo penal como su **potencial impacto**, permitiendo priorizar aquellos escenarios donde el control interno actual es débil o inexistente.

5.2 Contexto operacional y exposición a riesgos

Garde-Corps Limitada desarrolla su actividad principal en el ámbito de **ingeniería, obras civiles y construcción en contextos mineros**, lo que implica una elevada interacción con:

- Entidades públicas y privadas (mandantes, fiscalizadores, licitaciones),
- Procesos de compras y contrataciones complejas,
- Terceros con acceso a la representación de la empresa (subcontratistas, choferes, proveedores),
- Faenas que exigen altos estándares de seguridad y trazabilidad operativa.

Estas condiciones configuran un entorno de **riesgo penal estructural**, no por mala praxis, sino por la propia naturaleza de la industria. Por ello, la identificación rigurosa de los puntos críticos de exposición se convierte en una herramienta estratégica.

5.3 Procesos críticos identificados

Se identificaron los siguientes procesos y actividades como especialmente sensibles desde el punto de vista penal:

- **Gestión de compras y adquisiciones** sin políticas formales anticorrupción ni control de conflictos de interés.
- **Recepción de carga y materiales** sin trazabilidad documental automatizada ni verificación antifraude en origen.
- **Contratación y subcontratación de personal o servicios** sin aplicación sistemática de due diligence reputacional o financiera.
- **Interacción con funcionarios públicos** (municipales, sanitarios, sectoriales) sin lineamientos claros sobre cohecho, regalos o beneficios indebidos.
- **Gestión de documentación contractual** (órdenes de compra, guías de despacho, contratos de trabajo) con riesgo de falsificación, omisión o inconsistencia.
- **Ejercicio de labores en faenas mineras** en zonas de riesgo geológico, ambiental y sanitario, donde un accidente grave por negligencia puede devenir en un delito ambiental o de lesiones graves conforme a la Ley N° 21.595.
- **Condiciones laborales deficientes**, incluyendo acoso, discriminación, exposición a riesgos psicosociales no controlados, lo que podría ser imputado bajo el régimen de la Ley Karin.

5.4 Delitos aplicables según el marco legal

De acuerdo con la revisión normativa efectuada (Punto 3), se han determinado los siguientes delitos como los **más probables o materializables** en el contexto de operación de la empresa:

Delito	Fundamento legal	Vulnerabilidad identificada
Cohecho nacional y extranjero	Ley 20.393 y Código Penal	Interacción con mandantes públicos, funcionarios inspectores, relaciones sin regulación clara.
Delito	Fundamento legal	Vulnerabilidad identificada
Corrupción entre particulares	Ley 20.393	Compras y adquisiciones sin política anticorrupción ni evaluación de conflictos de interés.
Receptación y falsificación	Código Penal y Ley 21.595	Recepción de carga sin validación robusta de origen ni sistemas de verificación documental.
Administración desleal	Ley 20.393	Manejo de recursos sin sistema de control de rendición, desvío de bienes o fondos.
Apropiación indebida	Código Penal	Uso irregular de bienes entregados por mandantes o terceros para fines distintos a los acordados.
Delitos ambientales	Ley 21.595	Trabajos en áreas de riesgo ambiental sin evaluación de impacto o sin mitigación efectiva.
Delitos contra la salud	Ley 21.595 y DS 594	Exposición a sílice, ruido, altura geográfica y fatiga laboral sin monitoreo permanente.

Acoso laboral o sexual	Ley Karin y Código del Trabajo	Conductas que vulneran derechos fundamentales, aún con protocolo vigente sin canal confidencial.
-------------------------------	--------------------------------	--

5.5 Riesgos delictivos prioritarios

A partir del análisis precedente, se establece como **prioridad para la primera etapa de implementación del MPD** abordar los siguientes frentes:

1. **Riesgos de cohecho y corrupción**, tanto en compras como en tratos con entes públicos.
2. **Riesgos contractuales y administrativos**, por falta de controles documentales y políticas internas.
3. **Riesgos operacionales con consecuencias penales**, especialmente lesiones graves, accidentes laborales, exposición a agentes contaminantes.
4. **Riesgos laborales y psicosociales**, vinculados a la violencia, discriminación o negligencia en ambientes de trabajo.

5.6 Recomendaciones de acción inmediata

Para fortalecer la capacidad preventiva del modelo desde el inicio, se recomienda:

- Establecer una **matriz de riesgos penales específica**, integrada con la matriz de peligros ya existente.
- Reforzar e institucionalizar los protocolos actuales como controles formales del MPD.
- Implementar un **canal de denuncias seguro y anónimo**, especialmente en materia de corrupción y acoso.
- Desarrollar un **Código de Ética** aplicable a trabajadores, directivos, contratistas y proveedores.
- Capacitar al personal crítico en **tipologías delictuales**, cumplimiento, y consecuencias legales para la empresa.

5.7 Mapa de procesos críticos y delitos asociados

Con el fin de traducir el análisis teórico anterior en una herramienta funcional, se presenta a continuación una matriz operativa que vincula los **procesos internos claves de la empresa**, los **riesgos observables**, los **tipos penales aplicables**, las **áreas responsables**, y los **controles existentes o requeridos**.

Proceso o Actividad Crítica	Riesgo Identificado	Delito Aplicable	Área Involucrada	Controles Existentes o Requeridos
Compras y adquisiciones	Trato preferente, conflicto de interés, adjudicación sin trazabilidad	Cohecho, corrupción entre particulares	Gerencia / Finanzas	Protocolo de compras con VB gerencial y cotizaciones múltiples Protocolo de compra
Proceso o Actividad Crítica	Riesgo Identificado	Delito Aplicable	Área Involucrada	Controles Existentes o Requeridos
Recepción de materiales	Falsificación de guías, recepción de carga robada o irregular	Receptación, falsificación de instrumento	Logística / Bodega	Protocolo formal de recepción con registro visual y documental Protocolo de recepción
Relación con funcionarios públicos	Entrega de beneficios indebidos por favores contractuales	Cohecho a funcionario público	Gerencia / Administración	No existen controles formales; se requiere política de integridad y capacitación obligatoria
Contratación de terceros	Terceros que actúan en nombre de la empresa sin evaluación previa	Administración desleal, corrupción	Recursos Humanos / Legal	No existe due diligence sistemática. Se recomienda checklist de antecedentes y contratos marco
Gestión de pagos a proveedores	Pagos sin respaldo, triangulación, inexistencia del proveedor	Lavado de activos	Finanzas	Proceso operativo definido pero sin revisión de beneficiarios finales o trazabilidad completa

Actividades en faenas de riesgo	Accidentes graves por omisión de controles, exposición a sílice o alturas	Lesiones graves, delitos ambientales	Prevención de Riesgos	Matriz de peligros con medidas de control en ejecución Matriz de identificación...
Condiciones psicosociales	Hostigamiento, acoso, discriminación, sexismo	Acoso laboral/sexual, violencia en el trabajo	Toda la organización	Protocolo Ley Karin implementado parcialmente PROTOCOL O LEY KARIN
Documentación y contratos	Contratos no firmados, enmendados o con omisiones relevantes	Falsificación de instrumento privado	Gerencia / Legal	Prácticas no formalizadas. Se requiere sistema de control documental y respaldo digitalizado

Esta matriz será complementada con una **matriz de riesgos penales formal**, que evaluará cada uno de los riesgos en función de su probabilidad, severidad, nivel de exposición y existencia o no de controles vigentes, como parte de la documentación técnica que respalda el MPD.

6. Encargado de Prevención del Delito (EPD)

La figura del **Encargado de Prevención del Delito (EPD)** constituye uno de los pilares fundamentales del Modelo de Prevención del Delito (MPD), conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la **Ley N° 20.393**, que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Su existencia efectiva, así como la claridad en sus funciones, facultades y posición dentro de la estructura organizacional, son elementos clave para que el modelo sea considerado "**eficaz**" por parte de las autoridades persecutoras, tales como el Ministerio Público, la Unidad de Análisis Financiero (UAF), la Contraloría General de la República, o cualquier ente fiscalizador competente.

En efecto, **la sola existencia de un documento de MPD no es suficiente** para liberar a la empresa de responsabilidad penal: debe demostrarse que dicho modelo se encuentra vigente, operativo, conocido por los trabajadores y, sobre todo, supervisado por un encargado con las competencias, la autoridad y la independencia necesarias para ejercer su función con autonomía y efectividad. En ese sentido, el EPD no es un mero supervisor administrativo, sino un actor clave en la gobernanza ética de la organización.

6.1 Designación y formalización

Garde-Corps Limitada asumirá la obligación de designar formalmente a un Encargado de Prevención del Delito mediante un acto administrativo que conste por escrito (resolución, carta de nombramiento, contrato u otro medio verificable), el cual deberá dejar constancia de:

- La aceptación expresa del cargo por parte del designado(a),
- La descripción de sus funciones y responsabilidades,
- Las condiciones de autonomía e independencia funcional necesarias para su cumplimiento.

Dado que actualmente la empresa no cuenta con una estructura organizacional en materia de cumplimiento o integridad, se considera especialmente relevante la posibilidad de **externalizar esta función en una primera etapa**, recurriendo a profesionales o consultoras especializadas en derecho penal corporativo y sistemas de compliance. Esta medida permitirá implementar un modelo robusto desde el inicio, mientras se evalúa la formación interna de un EPD permanente en el mediano plazo.

6.2 Perfil profesional y requisitos técnicos del EPD

El EPD deberá contar con las competencias necesarias para ejecutar su labor con suficiencia técnica, legitimidad organizacional y autonomía funcional. En términos generales, el perfil profesional esperado contempla:

- Formación superior en derecho, ingeniería, auditoría, administración o carreras afines.
- Conocimiento actualizado en legislación penal, compliance, gestión de riesgos, procesos organizacionales y normativa sectorial.
- Experiencia comprobable en el diseño, implementación o auditoría de modelos de prevención, control interno o integridad corporativa.
- Capacidad de análisis, comunicación transversal y relación efectiva con mandos medios, alta dirección y organismos externos.
- Compromiso ético y reputación profesional intachable.

No se recomienda que el EPD sea designado entre personas que ejerzan cargos de línea con poder de decisión operacional o financiero (ej. jefe de adquisiciones, jefe de faena, jefe de contratos), ya que ello comprometería su independencia y podría generar conflictos de interés.

6.3 Funciones específicas del EPD

El Encargado de Prevención del Delito deberá cumplir con una serie de funciones estratégicas, operativas y documentales, entre las cuales destacan:

- **Supervisar el funcionamiento general del MPD**, asegurando su aplicación transversal y su adecuación a los procesos y estructuras internas.
- **Coordinar y revisar la matriz de riesgos penales**, identificando nuevas amenazas y ajustando los controles existentes cuando corresponda.
- **Elaborar o proponer políticas, protocolos, códigos de conducta y manuales internos** que contribuyan a fortalecer la prevención de delitos.
- **Gestionar y difundir los canales de denuncia anónima y segura**, resguardando la identidad del denunciante y los principios de confidencialidad y no represalia.
- **Capacitar periódicamente al personal**, con especial foco en cargos críticos (jefaturas, supervisores, administrativos) sobre delitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus implicancias legales.
- **Monitorear el cumplimiento normativo y el respeto de las medidas preventivas**, realizando auditorías internas o solicitando información a las áreas correspondientes.
- **Reportar directamente a la alta dirección y al representante legal**, informando sobre incidentes, riesgos emergentes y medidas correctivas adoptadas.
- **Mantener registros documentales actualizados** sobre las actividades del MPD, capacitaciones realizadas, informes de seguimiento, denuncias recibidas y medidas implementadas.

6.4 Independencia, autoridad y recursos

El EPD no debe ser una figura decorativa ni simbólica. Su efectividad real depende de que se le garantice un **nivel mínimo de autonomía**, que le permita ejercer control sobre las áreas bajo evaluación sin restricciones indebidas. Para ello, la empresa se compromete a:

- Garantizar el acceso directo e irrestricto al representante legal,
- Proporcionar medios humanos, técnicos y presupuestarios suficientes para el desarrollo de sus funciones,

- Reconocer la obligación de colaboración de todas las áreas de la empresa con el EPD,
- Proteger su independencia evitando represalias por el ejercicio de sus funciones.

La existencia de un EPD empoderado, con acceso a la información, soporte institucional y canales de reporte claros, representa una señal concreta de compromiso organizacional con la ética y el cumplimiento normativo.

6.5 Comunicación interna y visibilidad del cargo

Una vez designado, el Encargado de Prevención del Delito será informado a toda la organización mediante:

- Comunicaciones oficiales internas (correo, cartelera, intranet), •
Incorporación en las inducciones y capacitaciones al personal nuevo,
- Inclusión en el reglamento interno y protocolos de ética o conducta.

Asimismo, deberá contar con mecanismos accesibles para que cualquier trabajador, contratista o proveedor pueda contactarlo en caso de dudas, inquietudes o denuncias relativas al MPD. Su visibilidad es un componente central de la eficacia preventiva del modelo.

7. Procedimientos y Controles Internos

La eficacia real de un Modelo de Prevención del Delito no radica únicamente en su diseño teórico, sino en la existencia de **mecanismos operativos, procedimientos documentados y controles internos aplicados en el funcionamiento cotidiano de la empresa**, que permitan prevenir, detectar y corregir aquellas conductas que puedan derivar en delitos conforme a la **Ley N° 20.393** y otras normas penales complementarias.

En este contexto, los **procedimientos y controles internos** constituyen el componente técnico más estructural del modelo, ya que son los instrumentos que vinculan los procesos empresariales con los riesgos penales previamente identificados (ver punto 5), actuando como barreras de contención, trazabilidad, supervisión y reacción oportuna frente a irregularidades.

7.1 Objetivos de los controles internos

Los controles internos del MPD tienen como finalidad:

- **Reducir la probabilidad de comisión de delitos** contemplados en la ley, en particular cohecho, corrupción entre particulares, receptación, administración desleal, delitos ambientales, entre otros.
- **Asegurar la integridad de las operaciones** de la empresa, especialmente en procesos de compras, recepción, contrataciones, pagos, documentación y relación con terceros.
- **Proveer evidencia documental trazable** ante auditorías, investigaciones o requerimientos de organismos fiscalizadores.
- **Fomentar una cultura organizacional preventiva**, donde las decisiones estén respaldadas por procedimientos claros y supervisión efectiva.

7.2 Controles internos existentes en Garde-Corps

A pesar de no contar con un sistema formal de compliance, Garde-Corps Limitada ya dispone de ciertos procedimientos estructurados que pueden ser integrados al MPD como **controles vigentes**, tales como:

- **Protocolo de Compras:** Controla la adjudicación de proveedores, con exigencia de cotizaciones múltiples, validación de gerencia y respaldo documental. Reduce el riesgo de cohecho y favoritismo.
- **Protocolo de Recepción de Carga:** Establece pautas para verificación física, documental y almacenamiento, con respaldo fotográfico. Previene receptación y fraude logístico.
- **Protocolo Ley Karin:** Regula la prevención del acoso, violencia y sexismo en el trabajo. Actúa como control en temas de dignidad laboral y cumplimiento de la Ley N° 21.643.
- **Matriz de Peligros Operacionales:** Controla riesgos críticos en faena (exposición a sílice, fatiga, altura, conducción). Su integración permite prevenir delitos ambientales o lesiones graves.

Estos procedimientos serán formalizados dentro del MPD como **controles estructurales**, vinculados directamente a los riesgos penales identificados.

7.3 Procedimientos a desarrollar o reforzar

El modelo contempla el diseño e implementación de nuevos procedimientos orientados específicamente a prevenir delitos, entre ellos:

Área	Procedimiento Requerido	Objetivo Preventivo
Ética y conducta	Código de ética y conducta	Prevenir cohecho, conflictos de interés, trato indebido
Denuncias internas	Canal de denuncias confidencial	Detectar irregularidades de forma segura y temprana
Terceros y subcontratistas	Procedimiento de due diligence a contratistas y proveedores	Prevenir administración desleal, colusión, lavado de activos
Documentación contractual	Política de revisión y resguardo de documentos legales y financieros	Evitar falsificación o uso fraudulento de documentos
Pagos y transferencias	Revisión cruzada y validación de beneficiarios en pagos	Mitigar riesgo de lavado, triangulación o desvío de fondos
Relación con funcionarios	Procedimiento de interacción con organismos públicos	Prevenir cohecho y tratos indebidos en licitaciones o fiscalizaciones
Capacitación	Plan anual de formación obligatoria sobre el MPD	Sensibilizar al personal y prevenir delitos por ignorancia

7.4 Tipos de controles a implementar

Para lograr un sistema de prevención eficaz, los procedimientos del MPD deben estar respaldados por **controles internos específicos, documentados, verificables y ejecutables**, que permitan proteger a la organización de manera activa frente a los distintos escenarios de riesgo penal. Estos controles no deben ser percibidos como trabas burocráticas, sino como **mecanismos de resguardo legal, reputacional y operacional**,

especialmente en una industria como la construcción e ingeniería minera, expuesta a múltiples entornos críticos.

Los controles se clasifican, según su función en el ciclo de gestión de riesgos, en tres grandes categorías:

a) Controles preventivos

Son los controles que se aplican **antes** de que ocurra el evento riesgoso. Su finalidad es **anticipar conductas indebidas, corregir malas prácticas o bloquear operaciones potencialmente irregulares**. En este grupo se incluyen:

- Validación previa de antecedentes penales, laborales y comerciales de contratistas.
- Doble revisión en procesos de adjudicación de proveedores.
- Firma de declaraciones de integridad y conflicto de interés por parte de ejecutivos clave.
- Limitación y trazabilidad del contacto con funcionarios públicos o fiscalizadores.
- Revisión jurídica de contratos antes de su firma.

Estos controles son fundamentales para establecer una **cultura de cumplimiento**, y deben ser reforzados mediante inducciones, capacitaciones y controles cruzados entre áreas funcionales.

b) Controles detectivos

Son aquellos que permiten **identificar la ocurrencia de un hecho irregular o delictivo** una vez que ha ocurrido o mientras está en ejecución. No previenen, pero sí alertan. Algunos ejemplos relevantes para Garde-Corps incluyen:

- Auditorías aleatorias sobre pagos, contratos, compras y licitaciones.
- Cruce sistemático entre órdenes de compra, guías de despacho y facturación.
- Revisión periódica de bitácoras de faena y documentación laboral.
- Análisis de indicadores anómalos en proveedores o unidades operativas (p. ej., pagos duplicados, adjudicaciones reiteradas sin competencia).

Un control detectivo efectivo **disminuye el tiempo de reacción ante eventos críticos** y facilita la acción oportuna del EPD y la gerencia. **c) Controles correctivos**

Estos controles permiten **reaccionar formalmente ante incidentes o delitos consumados**, asegurando que la empresa adopte medidas proporcionales, documentadas y trazables, tanto en lo legal como en lo organizacional. Incluyen:

-

Ejecución de medidas disciplinarias por incumplimiento grave o doloso.

- Revisión y actualización del procedimiento vulnerado.
- Reentrenamiento del personal involucrado.
- Denuncia formal ante organismos pertinentes, si corresponde.
- Reparación de los efectos derivados del delito (si es posible).

Su aplicación permite **demostrar ante autoridades administrativas o judiciales que la empresa actuó con diligencia**, mitigando la posibilidad de sanciones mayores y reforzando la confianza interna y externa en el modelo.

7.5 Ciclo de mejora continua

El MPD se inserta dentro de una lógica de **gestión dinámica y sistemática del riesgo penal**, alineada con el ciclo de mejora continua conocido como **PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar)**. Esta estructura garantiza que los procedimientos y controles no sean estáticos ni meramente reactivos, sino que **evolucionen junto con la empresa**, su entorno legal y su realidad operacional. **a) Planificar**

En esta etapa se identifican y priorizan los riesgos penales, se diseñan los controles específicos para abordarlos y se asignan responsabilidades a los distintos actores internos (EPD, áreas funcionales, gerencias, etc.). Se documentan protocolos, manuales y matrices, definiendo indicadores clave de desempeño (KPI) para el modelo.

b) Hacer

Corresponde a la implementación práctica de los controles. Se ejecutan los procedimientos definidos, se capacita al personal, se habilitan los canales de denuncia y se comunica la política de prevención del delito a toda la organización, incluyendo contratistas y proveedores estratégicos. **c) Verificar**

Incluye la evaluación del funcionamiento real del modelo mediante auditorías internas o externas, revisión de registros, análisis de incidentes ocurridos, encuestas de percepción organizacional y monitoreo de cumplimiento de los KPI definidos. Esta etapa es liderada por el EPD.

d) Actuar

Se adoptan medidas correctivas, preventivas o de mejora con base en los hallazgos detectados. Esto puede implicar modificar procedimientos, reforzar controles, rediseñar

capacitaciones o incorporar nuevas herramientas de monitoreo. Las decisiones deben ser registradas y validadas por la alta dirección, con participación del EPD.

Este ciclo debe ejecutarse **al menos una vez por año**, y preferentemente cada vez que ocurra un evento grave (p. ej., denuncia fundada, incidente de corrupción, accidente crítico, sanción administrativa) o se modifique el entorno normativo relevante.

La implementación de esta lógica de mejora continua refuerza el principio de **diligencia debida y buena fe organizacional**, pilares fundamentales para que el MPD tenga efectos jurídicos reales ante una eventual imputación penal.

8. Canal de Denuncias

Uno de los elementos fundamentales del Modelo de Prevención del Delito (MPD) es la existencia de un **canal de denuncias eficaz, seguro y accesible**, que permita detectar oportunamente situaciones que puedan derivar en la comisión de delitos, infracciones éticas, incumplimientos normativos o cualquier otra conducta que amenace la integridad de la organización.

Este canal, debidamente implementado y gestionado, no solo fortalece el cumplimiento de la **Ley N° 20.393**, sino que **otorga valor estratégico a la organización**, al prevenir conflictos legales, mitigar impactos reputacionales y fomentar una cultura interna basada en la integridad, la rendición de cuentas y la transparencia.

8.1 Objetivos del canal de denuncias

- Permitir la **detección temprana de conductas irregulares**, actos delictivos o vulneraciones al MPD.
- Proteger los intereses legales, patrimoniales y reputacionales de la empresa.
- Proporcionar un mecanismo de expresión segura a trabajadores, contratistas y terceros.

Asegurar el cumplimiento normativo frente a autoridades fiscales, laborales y regulatorias.

- Reforzar el principio de mejora continua mediante retroalimentación desde la base organizacional.

•

8.2 Características esenciales

El canal de denuncias que se implementará deberá cumplir con los siguientes estándares:

- **Accesibilidad universal:** abierto a trabajadores, supervisores, gerentes, subcontratistas, proveedores, visitantes y cualquier persona relacionada con la empresa.
- **Multicanalidad:** a través de correo electrónico institucional, formulario web seguro, línea telefónica directa, buzón físico en faena o sede administrativa, y contacto directo con el Encargado de Prevención del Delito (EPD).
- **Confidencialidad garantizada:** el sistema protegerá la identidad del denunciante, tanto en la recepción como en la investigación, cumpliendo estándares legales y éticos.
- **Posibilidad de anonimato:** el denunciante podrá optar por no revelar su identidad, sin perjuicio de que se incentive proporcionar antecedentes suficientes para permitir una investigación adecuada.
- **Gestión técnica e independiente:** administrado por el EPD, o por un tercero especializado designado, sin interferencia de las áreas denunciadas.
- **Registro, trazabilidad y archivo seguro:** todas las denuncias serán codificadas, registradas, investigadas y archivadas por un periodo mínimo de 5 años.

8.3 Procedimiento de gestión de denuncias

El procedimiento general para la recepción y tramitación de denuncias incluirá:

1. **Recepción:** por cualquiera de los canales habilitados.
2. **Evaluación de admisibilidad:** el EPD evaluará si la denuncia se enmarca dentro del MPD. De no serlo, la derivará al área correspondiente.
3. **Investigación interna:** si procede, se aplicarán técnicas de análisis documental, entrevistas y revisión de evidencias.
4. **Informe y resolución:** el EPD presentará sus hallazgos y recomendaciones a la alta dirección.
5. **Medidas correctivas o disciplinarias:** si corresponde, se activarán sanciones, ajustes o nuevas medidas preventivas.

6. **Cierre y retroalimentación:** si la denuncia no fue anónima, se podrá entregar un resumen al denunciante (respetando confidencialidad).
7. **Archivo:** documentación respaldada y almacenada bajo estándares de ciberseguridad y control documental.

8.4 Política de protección al denunciante y partes involucradas

Garde-Corps se compromete a garantizar una **política robusta de no represalia**, que incluye:

- **Protección explícita del denunciante**, evitando cualquier acto de hostigamiento, despido, suspensión, aislamiento o sanción como consecuencia de su denuncia, siempre que esta haya sido realizada de buena fe.
- **Garantía de presunción de inocencia** respecto de las personas denunciadas. Ninguna medida disciplinaria será aplicada sin un debido proceso que respete los principios de legalidad, defensa y proporcionalidad.
- **Sanción en caso de denuncias falsas o maliciosas**, si se demuestra que la denuncia fue realizada con intención de dañar, difamar o manipular. Esta medida busca evitar el uso instrumental o doloso del canal.

8.5 Difusión y accesibilidad

El canal será ampliamente difundido por medio de:

- Afiches informativos visibles en todas las instalaciones físicas (oficinas, talleres, bodegas, salas comunes).
- Inducciones a personal nuevo, proveedores y subcontratistas.
Inclusión en el Reglamento Interno, el Código de Ética y los protocolos del MPD.
- Comunicación constante en boletines internos, capacitaciones y plataformas digitales de la empresa.

Todo el personal deberá ser capacitado en el uso del canal, sus derechos como denunciantes y las garantías que otorga el modelo.

•

8.6 Fundamento normativo y buenas prácticas

La implementación del canal responde tanto a exigencias legales como a estándares internacionales reconocidos, tales como:

- **Artículo 4° de la Ley N° 20.393**, que exige mecanismos para detectar y prevenir delitos.
- **Ley N° 21.643 (Ley Karin)**, que obliga a contar con canales para denunciar acoso, violencia y conductas sexistas.
- **ISO 37002:2021**, sobre sistemas de gestión de denuncias, que establece principios de imparcialidad, accesibilidad y protección.
- **Guía de la OCDE sobre denuncias corporativas** y criterios del **DOJ (EE.UU.)**, que recomiendan mecanismos internos robustos y visibles.
- **Directrices de la Fiscalía Nacional Económica (FNE)**, en materia de integridad corporativa, libre competencia y canales de reporte.

Este marco refuerza la legitimidad del canal como herramienta de control y como expresión concreta de la cultura de integridad organizacional.

8.7 Riesgos asociados a la ausencia o mal uso del canal

La inexistencia o deficiente implementación del canal de denuncias expone a la empresa a riesgos significativos:

- **Perdida de oportunidad de detectar delitos o irregularidades a tiempo**, con consecuencias penales, civiles y reputacionales.
- **Responsabilidad penal por omisión**, al no contar con mecanismos razonables de supervisión y control.
- **Fuga de información sensible** hacia medios externos, sindicatos, redes sociales o autoridades administrativas, que pueden amplificar el daño institucional.
- **Clima organizacional tóxico**, caracterizado por el miedo, el silencio o la normalización de conductas indebidas.

Por ello, el canal debe ser concebido no como un trámite administrativo, sino como una **línea de defensa estratégica** de la empresa.

8.8 Indicadores de desempeño del canal

El EPD deberá elaborar, al menos una vez al año, un informe de gestión del canal, que incluya indicadores como:

- Número de denuncias recibidas por tipo.
- Tiempo promedio de respuesta e investigación.
- Número de medidas correctivas implementadas.
- Porcentaje de denuncias anónimas.
- Nivel de satisfacción del proceso (encuestas internas).
- Evolución del uso del canal respecto de años anteriores.

Estos indicadores permitirán evaluar la madurez del sistema y su alineación con los objetivos del MPD.

9. Capacitaciones y Difusión del Modelo

La implementación de un Modelo de Prevención del Delito no adquiere eficacia real si no es **conocido, comprendido y asumido por quienes integran la organización**, especialmente aquellos que ocupan funciones críticas o están expuestos a escenarios de riesgo penal. En este contexto, la **capacitación y la difusión interna del modelo** no son acciones accesorias, sino **componentes estructurales del MPD**, que permiten traducir su contenido normativo en conductas prácticas de prevención.

9.1 Objetivos de la capacitación

- Difundir los contenidos y principios rectores del MPD.
- Prevenir la comisión de delitos por desconocimiento u omisión.
- Fortalecer la cultura organizacional en torno al cumplimiento normativo.
- Entregar herramientas prácticas frente a dilemas éticos y operacionales.
- Cumplir con el estándar de diligencia debida exigido por la Ley N° 20.393.

9.2 Públicos objetivos y enfoques diferenciados

Grupo objetivo	Frecuencia recomendada	Enfoque
Alta dirección y gerencia	Anual	Responsabilidad penal, liderazgo ético, gobierno corporativo
Jefaturas de área y supervisores	Semestral	Controles internos, riesgos operacionales, respuesta ante incidentes
Administrativos y personal de soporte	Anual	Procedimientos documentales, denuncia segura, comportamiento esperado
Personal de faena y operaciones	Anual	Conducta en terreno, cultura de integridad, prevención operativa
Proveedores y subcontratistas críticos	Inducción contractual	Obligación de cumplimiento, uso del canal de denuncias, documentación ética
Nuevos trabajadores	Inducción obligatoria	Conocimiento general del MPD, derechos y deberes básicos

9.3 Contenidos mínimos del programa formativo

- Principios de la Ley N° 20.393 y su relación con la empresa.

- Delitos aplicables: cohecho, receptación, corrupción, administración desleal, etc.
- Política de prevención del delito y matriz de riesgos.
- Canal de denuncias: funcionamiento, confidencialidad y no represalia.
- Rol del EPD y sus funciones dentro de la organización.
- Casos prácticos y errores comunes a evitar.

9.4 Modalidades y herramientas

- Charlas presenciales o virtuales.
- Cursos en línea con evaluación de comprensión.
- Manuales, infografías, trípticos y afiches temáticos.
- Videos breves con ejemplos contextualizados.
- Simulaciones y análisis de casos internos o sectoriales.

9.5 Registro y trazabilidad

Toda capacitación será registrada formalmente con:

- Lista de participantes con RUT, cargo y firma.
- Programa y objetivos del curso.
- Fecha, lugar y modalidad de ejecución.
- Evaluación de comprensión (si aplica).

El EPD custodiará esta información como evidencia ante auditorías o requerimientos legales.

9.6 Evaluación y mejora del plan formativo

Anualmente se evaluará el plan de formación a través de:

- Indicadores de cobertura, participación y efectividad.
- Resultados de evaluaciones o retroalimentaciones.
- Análisis de brechas y riesgos emergentes.
- Reformulación de contenidos o metodologías cuando se detecten falencias.

El resultado de esta evaluación dará origen al **Plan de Capacitación Anual del MPD**, a ser aprobado por la alta dirección y supervisado por el EPD.

9.7 Formación como eje de cultura organizacional

Las acciones de capacitación no deben entenderse como un cumplimiento formal aislado, sino como un **instrumento central en la construcción de una cultura preventiva**. El objetivo es **generar cambios de conducta sostenibles en el tiempo**, promoviendo valores como:

- Responsabilidad individual en el actuar diario,
- Compromiso con la transparencia,
- Coraje ético para denunciar irregularidades,
- Respeto al marco normativo como parte de la excelencia operacional.

Estas capacitaciones permitirán **reducir la tolerancia organizacional al silencio**, al “dejar pasar” y a la normalización de prácticas informales o ilícitas, consolidando una **cultura de integridad sólida y transversal**.

9.8 Indicadores de efectividad del programa

El EPD deberá monitorear periódicamente el desempeño del programa de capacitación, utilizando indicadores como:

Indicador	Propósito
% de cobertura por estamento	Evaluar alcance real del programa
N° de capacitaciones realizadas vs. planificadas	Medir cumplimiento operativo
Nivel promedio de aprobación en evaluaciones	Medir comprensión efectiva del contenido
Indicador	Propósito
% de participación de cargos críticos	Validar formación de áreas expuestas a mayor riesgo

Evolución de la tasa de incidentes disciplinarios	Identificar el impacto conductual del plan formativo
Tasa de reincidencia en errores o infracciones	Medir sostenibilidad del aprendizaje adquirido

9.9 Integración al sistema de gestión del desempeño

Garde-Corps podrá incorporar criterios asociados al MPD dentro del sistema de evaluación de desempeño individual y colectivo, tales como:

- Participación activa en capacitaciones obligatorias,
- Evaluaciones aprobadas en materias de compliance,
- Denuncias realizadas de buena fe,
- Liderazgo ético demostrado en procesos críticos.

Esto permitirá **alinear los incentivos organizacionales** con los objetivos del modelo y reforzar la idea de que el cumplimiento es parte integral del mérito laboral y profesional.

9.10 Inclusión en contratos y exigencias a terceros

La empresa incorporará cláusulas específicas en sus contratos con proveedores y subcontratistas estratégicos, exigiendo que:

- Conozcan y respeten el MPD y sus principios básicos,
- Accedan al canal de denuncias y colaboren con el EPD si se requiere,
- Participen en instancias formativas cuando sean convocados por la empresa.

Estas medidas refuerzan el **principio de cumplimiento extendido**, ampliando la responsabilidad preventiva más allá de los trabajadores directos, y posicionando a Garde-Corps como una organización que exige estándares éticos también a su cadena de valor.

10. Supervisión, Auditoría y Mejora Continua

La eficacia de un Modelo de Prevención del Delito (MPD) no depende exclusivamente de su diseño formal o implementación inicial, sino de su **capacidad de adaptarse y**

mantenerse operativo, actualizado y funcional en el tiempo. Para ello, resulta indispensable establecer mecanismos de **supervisión técnica, auditoría sistemática y mejora continua**, que permitan evaluar el desempeño real del modelo, identificar desviaciones o falencias y promover acciones correctivas oportunas.

Esta lógica está en línea con los principios de los sistemas de gestión modernos (ISO 37301, ISO 37001, ISO 9001) y con los requisitos establecidos en el artículo 4° de la **Ley N° 20.393**, que exige que el modelo tenga aplicación efectiva y no sea meramente simbólico.

10.1 Objetivos del sistema de supervisión

- Verificar la ejecución efectiva de los controles definidos en el MPD.
- Identificar desviaciones, omisiones o puntos críticos de mejora.
- Aportar trazabilidad y evidencia documental para auditorías internas y externas.
- Fortalecer el compromiso de la alta dirección con el modelo.
- Proteger a la organización frente a eventuales procesos penales, administrativos o reputacionales, mediante evidencia de cumplimiento activo.

10.2 Responsables del monitoreo

El **Encargado de Prevención del Delito (EPD)** será responsable de:

- Coordinar la supervisión regular de los procesos críticos definidos en la matriz de riesgos penales.
- Elaborar informes de cumplimiento semestrales o anuales.
- Monitorear indicadores clave de desempeño del modelo.

- Sugerir medidas correctivas o de actualización conforme a los hallazgos detectados.

La **alta dirección**, por su parte, tendrá un rol estratégico de acompañamiento y validación, debiendo asegurar que los recursos, decisiones y medidas derivadas de las auditorías sean oportunamente implementadas.

10.3 Auditoría interna del MPD

Se desarrollará **al menos una auditoría interna anual del MPD**, conforme a un programa preestablecido. Esta auditoría incluirá:

- Revisión de cumplimiento de los procedimientos establecidos en el modelo.
- Evaluación del funcionamiento del canal de denuncias.
- Validación de la trazabilidad de los controles internos aplicados.
- Verificación de ejecución del plan de capacitaciones.
- Revisión del cumplimiento del plan de acción derivado de auditorías anteriores.

El resultado será un **informe técnico formal**, que contendrá:

- Hallazgos objetivos.
- Grado de cumplimiento.
- Brechas detectadas y su nivel de criticidad.
- Recomendaciones de mejora y plazos de implementación.
- Propuesta de actualización del MPD (si procede).

10.4 Mejora continua del modelo

El MPD se desarrollará bajo la lógica de mejora continua, a través del ciclo **PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar)**, lo que permitirá asegurar su evolución y pertinencia constante:

- **Planificar:** Identificar nuevos riesgos, definir indicadores, preparar planes anuales de cumplimiento.

Hacer: Implementar controles, ejecutar capacitaciones, mantener canales activos.

-
- **Verificar:** Auditar resultados, revisar informes del EPD, aplicar métricas de desempeño.
- **Actuar:** Corregir, actualizar, rediseñar procedimientos o ajustar la matriz de riesgos según resultados.

Este enfoque permitirá integrar el MPD en la gestión organizacional de forma transversal, manteniéndolo vivo, eficiente y alineado con la estrategia de sostenibilidad y cumplimiento de Garde-Corps.

10.5 Revisión gerencial anual

Una vez al año, el EPD presentará a la **alta dirección** un informe ejecutivo que incluirá:

- Resultados generales del modelo durante el periodo.
- Grado de cumplimiento de objetivos e indicadores definidos.
- Cumplimiento del plan de capacitación y uso del canal de denuncias.
- Hallazgos de auditorías y estado de implementación de mejoras.

Esta revisión tendrá carácter **resolutivo**, y deberá concluir con la adopción de las siguientes acciones mínimas:

- Aprobación del **Plan de Acción Correctivo** para el próximo periodo.
- Validación de la actualización de la **Matriz de Riesgos Penales**.
- Definición de prioridades y metas para el **nuevo ciclo anual del MPD**.
- Refuerzo de recursos y medidas para áreas críticas.

10.6 Enfoque basado en riesgos

El sistema de supervisión del MPD se organizará conforme a un **enfoque basado en riesgos**, lo cual implica:

- Priorizar las áreas, procesos y cargos con mayor exposición penal (compras, contrataciones, pagos, licitaciones).

Concentrar auditorías más frecuentes en delitos de mayor severidad (cohecho, administración desleal, delitos ambientales).

- Aplicar controles reforzados en unidades que hayan presentado incidentes o fallas previas.

Este enfoque permite hacer un uso eficiente de los recursos disponibles y demostrar **racionalidad técnica** ante fiscalizaciones internas o externas, incluyendo el Ministerio Público o entidades contratantes.

10.7 Indicadores de desempeño

El EPD deberá monitorear y reportar periódicamente indicadores clave del MPD, tales como:

Indicador	Propósito
% de controles implementados vs. planificados	Evalúa ejecución operacional del MPD
N° de hallazgos detectados vs. corregidos	Mide eficacia del sistema de respuesta
Tiempo promedio de resolución de incidentes	Evalúa eficiencia del modelo ante eventos o denuncias
Participación en la revisión gerencial	Mide compromiso de la alta dirección con el MPD
Tasa de actualización de la matriz de riesgos	Evalúa adaptación del modelo frente a nuevos escenarios

Estos indicadores serán la base para los informes anuales y servirán como evidencia ante procesos judiciales, licitaciones o auditorías regulatorias.

10.8 Valor jurídico de la supervisión activa

La existencia de un sistema documentado, auditable y en funcionamiento activo de supervisión y mejora del MPD **constituye una manifestación concreta de la diligencia debida de la empresa**. En caso de que la organización enfrente una

investigación penal o administrativa, la documentación generada a través de este sistema podrá:

- **Fundar una solicitud de exención de responsabilidad penal** conforme al artículo 4° de la Ley N° 20.393.
- Ser considerada como **atenuante ante el Ministerio Público** o la judicatura.
- Servir como elemento probatorio de **buena fe empresarial** frente a clientes, mandantes o autoridades.

Por tanto, el cumplimiento efectivo de este punto no solo tiene valor técnico, sino también **eficacia jurídica concreta**.

11. Documentación, Registros y Respaldo del MPD

El funcionamiento eficaz del Modelo de Prevención del Delito requiere no solo de políticas, controles y procedimientos, sino también de un **sistema formal de documentación y registros**, que permita evidenciar su aplicación concreta y trazable a lo largo del tiempo. Esta dimensión documental no es un mero requisito formal, sino una **herramienta esencial de respaldo jurídico, operacional y organizacional**.

Conforme a los principios de trazabilidad, transparencia y mejora continua, GardeCorps Limitada establecerá un **sistema de gestión documental para el MPD**, que asegure la conservación ordenada, segura y accesible de todos los antecedentes vinculados a la prevención, detección y reacción frente a riesgos penales.

11.1 Objetivos del sistema documental

- **Acreditar la existencia y aplicación efectiva del modelo** ante auditorías, fiscalizaciones o procesos judiciales.
- **Generar evidencia objetiva de cumplimiento** para respaldar la diligencia debida de la organización.
- Facilitar la **trazabilidad de decisiones, acciones preventivas y medidas correctivas** adoptadas en el marco del MPD.

- **Resguardar la integridad y seguridad de la información**, protegiendo tanto datos organizacionales como la identidad de las personas involucradas en procesos sensibles (como denuncias o investigaciones internas).
- Garantizar la **disponibilidad documental** para los distintos usuarios internos autorizados (EPD, gerencia, auditores, etc.).

11.2 Tipos de documentos y registros

El sistema incluirá, al menos, los siguientes tipos de documentos, clasificados por su función en el modelo:

a) Documentos normativos y fundacionales

- Política de prevención del delito.
- Código de ética y conducta.
- Matriz de riesgos penales.
- Manual del MPD.
- Nombramiento del Encargado de Prevención del Delito (EPD).

b) Procedimientos y protocolos internos

- Procedimientos de compras, recepción, contratación, pagos y trato con terceros.
- Protocolo del canal de denuncias.
- Procedimientos disciplinarios vinculados al MPD.
- Protocolos de respuesta ante incidentes.

c) Registros operativos

- Registros de controles aplicados (checklists, formularios, respaldos).
- Evidencias de auditorías realizadas.
- Registros de capacitación (listas de asistencia, contenidos, evaluaciones).
- Denuncias recibidas, acciones de investigación y resoluciones adoptadas.
- Planes de acción, medidas correctivas y su seguimiento.

d) Informes y reportes

- Informes semestrales o anuales del EPD.

- Informes de auditoría interna del MPD.
- Revisión gerencial anual del modelo.
- Indicadores clave de cumplimiento y desempeño.

11.3 Conservación, custodia y acceso

- Todos los documentos y registros del MPD deberán conservarse **por un plazo mínimo de 5 años**, salvo que la normativa aplicable exija plazos mayores.
- Su **custodia será responsabilidad directa del EPD**, quien deberá asegurar:
 - El almacenamiento seguro (digital y/o físico).
 - La restricción de acceso según nivel de sensibilidad. ○ La disponibilidad inmediata ante requerimiento de auditorías o fiscalizaciones.
- En el caso de información altamente sensible (como denuncias anónimas, investigaciones internas o sanciones disciplinarias), se aplicarán **protocolos de confidencialidad reforzada**, con acceso limitado y mecanismos de registro de visualización.

11.4 Digitalización y trazabilidad documental

Se promoverá, de manera progresiva, la **digitalización del sistema de documentación del MPD**, con el fin de:

- Mejorar la eficiencia en el almacenamiento, búsqueda y recuperación de información.
- Reducir el riesgo de pérdida, daño o manipulación de documentos físicos.
- Permitir la trazabilidad de versiones, firmas, fechas y responsables de cada acción preventiva o correctiva.

El sistema digital podrá integrarse con otras plataformas corporativas (ERP, sistemas de RR.HH., gestión documental) o utilizar herramientas especializadas de compliance, siempre que cumplan los estándares de ciberseguridad, confidencialidad y respaldo legal aplicables.

11.5 Valor jurídico y probatorio

Toda la documentación generada y resguardada en el marco del MPD tendrá **valor jurídico como prueba de cumplimiento** ante:

- El Ministerio Público, en caso de investigación penal por delitos contemplados en la Ley N° 20.393.
- Mandantes públicos o privados, en procesos de licitación, fiscalización o controversia contractual.
- Contraloría General de la República, SII u otros entes fiscalizadores.
- Tribunales laborales, civiles o ambientales, si se trata de controversias derivadas de conductas o procesos internos.

Por tanto, el sistema documental será una **línea de defensa institucional estratégica**, y su correcta implementación será considerada un componente esencial del funcionamiento del MPD.

12. Validación del Modelo y Compromiso Corporativo

La implementación del presente **Modelo de Prevención del Delito (MPD)** no constituye una mera exigencia legal ni una medida formal para dar cumplimiento a la Ley N° 20.393, sino una **decisión estratégica, ética y organizacional** de GardeCorps Limitada, orientada a fortalecer sus estándares de integridad, sostenibilidad, transparencia y gestión de riesgos en todos los niveles de la empresa.

Con la validación de este documento, la empresa declara formalmente su compromiso con la **prevención, detección y sanción de cualquier conducta que pueda configurar delitos cometidos en su interés o beneficio**, y que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para la persona jurídica.

12.1 Validación formal del modelo

El presente MPD será **revisado, aprobado y suscrito por el Representante Legal de la empresa**, quien dejará constancia de:

- La aceptación íntegra del contenido del modelo.
- La designación formal del Encargado de Prevención del Delito (EPD).

- El respaldo institucional a la implementación del modelo en todas sus fases.
- La obligación de disponibilizar los recursos necesarios para su operatividad y mejora continua.

Esta validación se formalizará mediante **resolución interna o acto administrativo** que quedará registrado y resguardado en el sistema documental del modelo (ver punto 11).

12.2 Alcance organizacional

El modelo será de **aplicación obligatoria** para todos los trabajadores, sin distinción de cargo, contrato o antigüedad, así como para:

- Subcontratistas, proveedores de servicios y empresas relacionadas.
- Representantes, agentes o terceros que actúen en nombre de Garde-Corps.
- Gerencia, administración y órganos de gobierno interno de la empresa.

Asimismo, su cumplimiento será exigido en cada área operativa, administrativa y contractual, tanto en faenas como en oficinas centrales.

12.3 Compromiso de la alta dirección

La alta dirección de Garde-Corps asume un compromiso activo con la integridad institucional, declarando que:

- **Respalda plenamente el modelo** y su aplicación práctica.
- Promueve una **cultura organizacional basada en la legalidad, la ética y la transparencia**.
- Se compromete a participar en procesos de auditoría, revisión y mejora continua del MPD.
- Responderá con la **debida diligencia** frente a cualquier situación que implique riesgo penal para la empresa.
- Fomentará la **formación, difusión y accesibilidad** del modelo para todos los actores relevantes.

Este compromiso será reflejado en declaraciones públicas, políticas internas, reglamentos y comunicaciones oficiales, y servirá como **garantía institucional ante mandantes, autoridades y terceros** de que el MPD es un instrumento vigente, activo y transversal en la gestión empresarial.

12.4 Entrada en vigencia y actualización del modelo

El presente Modelo de Prevención del Delito entrará en vigencia a contar de la fecha de su aprobación por la empresa, y será objeto de:

- **Actualización periódica anual**, bajo responsabilidad del EPD.
- **Revisión extraordinaria** cada vez que cambien las circunstancias internas (nuevas actividades, cambios estructurales, incorporación de nuevas sedes o procesos críticos) o externas (modificaciones legales, nuevos delitos incorporados, fiscalizaciones relevantes).

La versión actualizada del modelo será registrada con **control de versiones y fecha de vigencia**, garantizando su trazabilidad documental y validez ante organismos externos.

12.5 Declaración final

Con la aprobación del presente documento, **Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada** declara su intención de mantener un sistema de gestión penal preventivo, ético, transparente y profesional, y se compromete a ejercer su actividad empresarial con responsabilidad, legalidad y respeto por los principios que rigen la convivencia social, el cumplimiento normativo y el interés público.

ACTA DE APROBACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO

(Ley N° 20.393)

En Copiapó, a 10 de junio de 2025, comparece don Eusebio Hernán Bruna Goubet, cédula nacional de identidad N° 17.119.586-1, en calidad de representante legal de la empresa Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada, RUT N° 77.106.369-1, con domicilio en Panamericana Norte km 813, Bodegas 14 y 15, comuna de Copiapó, Región de Atacama, quien declara lo siguiente: **Primero:**

Que con fecha 02 de junio de 2025, la empresa ha finalizado el proceso de diseño, revisión y estructuración del Modelo de Prevención del Delito (MPD), elaborado conforme a lo establecido en la Ley N° 20.393.

Segundo:

Que dicho modelo ha sido formulado con base en los principios de legalidad, integridad, transparencia, mejora continua y alineación con las buenas prácticas nacionales e internacionales en materia de compliance penal, integrando un marco normativo actualizado, una política preventiva, identificación de riesgos, designación de un EPD, controles internos y un sistema de auditoría continua. **Tercero:**

Que mediante la presente acta, el suscrito, en su calidad de representante legal, aprueba oficialmente el Modelo de Prevención del Delito de Garde-Corps Limitada, y manifiesta el compromiso institucional con su implementación efectiva y mejora constante.

Cuarto:

Que se instruye: la designación formal del EPD, la entrada en vigencia del MPD desde esta fecha, su difusión interna y la integración del modelo en la estrategia corporativa.

Quinto:

Que se deja constancia de que el presente documento será conservado en los registros institucionales y estará a disposición de autoridades y mandantes que lo requieran.

Eusebio Hernán Bruna Goubet

Representante Legal

Servicios de Ingeniería y Construcción Garde-Corps Limitada

RUT: 17.119.586-1