



Ministerio
Secretaría
General de la
Presidencia

Gobierno de Chile



DOCUMENTO TÉCNICO N° 131

Versión 0.1

ASPECTOS ESENCIALES QUE EL AUDITOR INTERNO DEBE CONOCER SOBRE LA INVESTIGACIÓN INTERNA DE FRAUDES

Este documento técnico tiene como objetivo proporcionar información relevante y reforzar los conocimientos esenciales de los auditores internos en el ámbito de las investigaciones internas dentro del sector público.



DICIEMBRE 2024

TABLA DE CONTENIDOS

MATERIAS	PÁGINA
PRESENTACIÓN	3
I. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Descripción del propósito del documento	4
1.2. Importancia de comprender los aspectos técnicos de un proceso indagatorio	5
II. CONTEXTO Y ALCANCE	6
2.1. Descripción de la problemática	6
2.2. Evolución de la normativa de probidad en el sector público	10
III. ASPECTOS CONCEPTUALES Y NORMATIVOS DE LA MATERIA	12
3.1. Principio de probidad administrativa	12
3.2. Principio de probidad según el Código del Trabajo	12
3.3. Fraude ocupacional según ACFE	12
3.4. Fraude según el IIA	12
3.5. Fraude según NIAS	12
3.6. Corrupción en sentido amplio	13
3.7. Corrupción en el sector público	13
3.8. Conflicto de interés en sentido genérico	13
3.9. Conflicto de interés según IIA	13
3.10. Investigación interna en sentido amplio	13
3.11. Investigación interna en el sector público	13
IV. DEFINICIÓN DE FRAUDE COMO ESTÁNDAR DE PRUEBA E IMPACTO EN LA LABOR DEL AUDITOR INTERNO	14
4.1. Concepción de fraude	14
4.2. Concepción de delito	18
4.3. Concepción de delito económico y su relación con la función pública	18
V. EL PREDICAMENTO QUE INICIA UNA INVESTIGACIÓN INTERNA	20
VI. TAXONOMÍA DEL FRAUDE OCUPACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO	26
6.1. Faltas administrativas y los delitos de corrupción	26
6.2. Codificación de los delitos de corrupción según PJUD	27
6.3. Codificación de los delitos de corrupción según ACFE	32
VII. DIVERGENCIAS ENTRE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES	38
7.1. Infracciones administrativas	38
7.2. Delitos de corrupción	39
VIII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN INTERNA EN EL SECTOR PÚBLICO	43

8.1. Alcance y naturaleza de los procedimientos disciplinarios	43
8.2. La investigación sumaria	45
8.3. El sumario administrativo	49
8.3.1. Etapa de instrucción.	50
8.3.2. Etapa de indagatoria	51
8.3.3. Etapa acusatoria y de defensa	52
8.3.4. Etapa resolutive	53
8.3.5. Etapa impugnatoria	55
8.4. Investigación interna para funcionarios públicos bajo normas del Código del Trabajo	57
IX. ASPECTOS SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS Y CORRESPONDENCIA ELECTRÓNICA	62
X. COMPETENCIAS PROFESIONALES FUNDAMENTALES DEL AUDITOR INTERNO DEL SECTOR PÚBLICO EN LA INVESTIGACIÓN DE FRAUDES	64
10.1. Independencia de la Función de Auditoría Interna	65
10.2. Integridad, objetividad, competencia, debido cuidado profesional y confidencialidad de los auditores internos	65
10.3. Mantenimiento de la objetividad y la independencia	67
XI. ASPECTOS ESENCIALES EN LA CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA	68
XII. BIBLIOGRAFÍA	71

PRESENTACIÓN

En cumplimiento de las instrucciones del Presidente de la República, GABRIEL BORIC FONT, sobre fortalecimiento de la Política de Auditoría Interna General de Gobierno; el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), entidad asesora en materias de auditoría interna, control interno, probidad, gestión de riesgos y gobernanza del Supremo Gobierno, presenta a la Red de Auditoría Gubernamental, el *Documento Técnico N° 131: Aspectos Esenciales que el Auditor Interno debe conocer sobre la Investigación Interna de Fraudes, versión 0.1*.

El Documento Técnico tiene como objetivos principales proporcionar herramientas técnicas a los auditores internos para comprender la naturaleza del fraude en el ejercicio profesional, diferenciándolo de la definición de delito en el Código Penal, y entregar conocimientos y referencias normativas respecto de los procedimientos disciplinarios de investigación interna en el sector público.

También aborda el cumplimiento de nuevas leyes y regulaciones, como la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos y la Ley 21.643 sobre Acoso Laboral, enfatizando la necesidad de diferenciar entre investigaciones administrativas y penales.

Santiago, diciembre de 2024.



Daniella Caldana Fulss
Auditora General de Gobierno

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del propósito del documento

El presente documento técnico tiene dos objetivos centrales: proporcionar al auditor interno de la Red de Auditores Internos las herramientas técnicas esenciales que le permitan comprender la naturaleza del fraude en su ejercicio profesional, el cual no necesariamente coincide con la definición de delito establecida en nuestro Código Penal. Asimismo, este documento busca orientar al auditor interno en el conocimiento de los elementos fundamentales que distinguen los procedimientos disciplinarios de investigación interna en el sector público, aportando comentarios prácticos que le permitan comprender el cumplimiento de dichos procedimientos.

En forma especial, el documento pretende generar y actualizar las capacidades y competencias de la red de auditores internos gubernamentales en materias referidas al fraude ocupacional y su taxonomía en el sector público. En su contenido se aborda la naturaleza del “predicamento”, entendida como aquellas medidas que debe tener en consideración el auditor interno antes de iniciar un proceso indagatorio interno, en los términos que sean compatibles con los mecanismos establecidos por el estatuto administrativo y otras leyes especiales. En este mismo orden de ideas, la promulgación de nuevas leyes como la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos, y la reciente Ley 21.643 sobre la Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo —cuyo artículo 14 establece que los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas— hace necesario que el auditor interno pueda diferenciar entre investigaciones administrativas y de naturaleza penal.

Esta diferenciación básicamente estriba en las limitantes que los estándares profesionales imponen y hasta qué punto su rol es preponderante. Por ejemplo, existen aspectos sobre la licitud de la evidencia obtenida y el respeto a los derechos fundamentales de las personas, como lo sería comprender los aspectos referidos a la protección de la vida privada. De ahí que ciertos procedimientos de auditoría aplicados en el contexto de una investigación interna deben ser cuidadosamente comprendidos para establecer su debido uso.

Por último, se abordarán algunas de las competencias laborales fundamentales con las que el auditor interno debiese contar en el marco de las investigaciones internas en el sector público.

1.2. Importancia de comprender los aspectos técnicos de un proceso indagatorio

En relación con el rol de los auditores internos en los procedimientos disciplinarios (investigaciones sumarias y sumarios administrativos), la jurisprudencia administrativa¹ y las Normas sobre Control Interno de la Contraloría General de la República² han

¹ Dictamen CGR 002565N13 de 12-01-2013.

² https://www.ceacgr.cl/CEA/pdf/recursos-educativos/presentacion_normas-control-interno/Res_exenta_N-1962_de_2022-Aprueba-normas-sobre-control-interno.pdf

establecido directrices claras sobre su función, enfatizando que no es procedente asignarlos a procesos sumariales, ya que estos podrían comprometer su imparcialidad y objetividad, principios fundamentales de la auditoría. En este sentido, los auditores internos deben limitarse a su función de aseguramiento y asesoramiento, enfocándose en la evaluación de la efectividad de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control dentro de la organización pública. Asimismo, actúan como asesores independientes del Jefe de Servicio y de la alta dirección, proponiendo mejoras para optimizar la gestión y prevenir irregularidades, monitoreando la implementación de recomendaciones para fortalecer la transparencia, la eficiencia operativa y la gobernanza institucional, sin interferir directamente en los procedimientos disciplinarios.

Por otra parte, la institución de la investigación interna es propia de las entidades privadas, donde existe mayor libertad de establecer protocolos y “estándares de prueba”; no obstante, en el sector público, dichos procedimientos están regulados conforme a normas específicas sobre cómo un funcionario público debe enfrentar una investigación de irregularidades en la administración pública. Es más, en el caso potencial de un auditor que le toque participar en un proceso de este tipo, dicho profesional no es quien dirige las investigaciones ni quien califica los hechos en controversia. En definitiva, estamos hablando de dos instancias que son propias del sector público: la “investigación sumaria” y el “sumario administrativo”.

Por otro lado, en la práctica, no existiría una instancia *ex ante* que permita al auditor interno hacer el ejercicio previo de “investigar”, dado que los hechos, tanto el acto indagatorio como la denuncia, no serían resultado de una iniciativa autónoma del auditor, sino producto de circunstancias específicas que, en un momento no anticipado, son conocidas a posteriori por éste, a partir de lo que instruya el funcionario encargado de llevar adelante las instancias investigativas antes citadas, que, por lo demás, están establecidas en el estatuto administrativo y otras leyes del ramo.

Sin embargo, se reconoce que ello no obsta para que el auditor interno, en el ejercicio de sus funciones como funcionario público (antes que en su rol de auditor), se vea en la obligación de informar a su superior jerárquico de los hechos que ha constatado o de los que ha sido informado y ha verificado, y que pudieran dar paso a la apertura de un proceso disciplinario o a la denuncia de la comisión de un ilícito. Por consiguiente, bajo estos escenarios (no limitativos), es que al auditor interno se le encargue el levantamiento de información *ad hoc* que pueda ser útil para los propósitos de la instancia investigativa administrativa.

De este modo, el esfuerzo del presente documento es ilustrar que un proceso de una “investigación interna” en el sector público se materializa, principalmente, a través de los mecanismos institucionales existentes, como la “investigación sumaria” y el “sumario administrativo”. El enfoque del documento se centra en el rol de *back office* (observador de los hechos), más que de *front office* (testigo de los hechos); En otras palabras, se analiza cómo el auditor debe asegurarse de comprender el desarrollo de estas dos instancias administrativas en el ejercicio de sus funciones, sin asumir el rol de juzgador de facto ni convertirse en un “productor de pruebas incriminatorias”. En caso contrario, el auditor interno podría exceder sus competencias y facultades legales, pudiendo afectar el debido

proceso (y todo lo que ello conlleva) y comprometiendo el adecuado uso de los recursos públicos, en línea con el principio de economía procesal³.

Siguiendo, el documento aborda las cuestiones esenciales de la comprensión del fraude, buscando separarlo del instituto del delito. En ese mismo orden de ideas, el auditor debería validar el conjunto de circunstancias que han dado pie a un proceso disciplinario (“predicamento”), con prescindencia de la orden superior existente para dicha apertura. Por ejemplo, no debería el auditor interno avalar con aceptación acrítica la reunión de evidencia solo en base a información no oficial o por motivaciones personales o prejuicios de cualquier índole.

II. CONTEXTO Y ALCANCE

2.1. Descripción de la problemática

En los últimos años, numerosos esfuerzos profesionales y académicos se han dedicado al estudio de la naturaleza y el proceso en la implementación de protocolos o mecanismos de la investigación interna de una organización, cualquiera sea la estructura jurídica de esta. Asimismo, algunas entidades colegiadas -asociaciones de profesionales, empresas auditoras, por citar las más recurrentes- han revelado la importancia de la investigación de fraudes y las implicancias de este proceso a partir de los hallazgos documentados en sus estudios de campo.

La Asociación de Certificadores de Fraude (ACFE por sus siglas en inglés), por ejemplo, ha destacado en su informe global *"In-House Fraud Investigation Teams: 2019 Benchmarking Report"* algunos hallazgos respecto al proceso de investigación interna que afectan a las entidades gubernamentales internacionales. Del estudio se puede destacar lo siguiente:

- El nivel promedio de años de experiencia de los investigadores de fraude provenientes del sector público alcanzó un 10,6% en una muestra donde el promedio fue de 10,3 años.
- En el 32% de los casos, las entidades públicas reportan sus investigaciones internas a su superior jerárquico.

En Chile, “superior jerárquico” podría interpretarse como aquella “persona o agencia que, en una jerarquía, ordenación u organización, tiene un puesto o rango más elevado”⁴, tales como los ministros de Estado, subsecretarios, gobernadores, directores nacionales o regionales, secretarios regionales ministeriales, jefes superiores de servicio, entre otros. En otras palabras, ese superior jerárquico puede dictar instrucciones o direcciones al órgano, visar o autorizar actuaciones de forma previa⁵.

³ Principio que debe inspirar cualquier proceso y obliga a tratar de evitar actuaciones innecesarias, normalmente por ser reiteración de las ya practicadas (DPEJ, 2024): <https://dpej.rae.es/lema/econom%C3%ADa-procesal>

⁴ Diccionario usual del Poder Judicial, 2024.
<https://diccionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/superior-jer%C3%A1rquico#:~:text=Persona%20o%20agencia%20que%20en,puesto%20o%20rango%20m%C3%A1s%20elevado.>

⁵ MÉNDEZ, PABLO, 2023, “Notas sobre la Supervigilancia Administrativa”, Relación MINEDUC-JUNAEB, https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=281760&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION.

Por otro lado, el profesor Bermúdez señala que *“la jerarquía se define como aquel vínculo jurídico-administrativo en virtud del cual los órganos inferiores estarán sometidos a la subordinación o dependencia de los órganos superiores, de modo tal que la actividad de los diversos órganos se realice de manera ordenada y coordinada”*⁶.

- En cuanto al número de casos asignados por investigador de fraude, el promedio en las entidades gubernamentales es de 12 trabajos por auditor-investigador, ocupando el tercer lugar, siendo la industria aseguradora la que lidera este índice a nivel global.
- Respecto al tiempo promedio para cerrar un caso de fraude, las entidades estatales registran el período más alto en el ranking, con 94 días. Por el contrario, los investigadores de fraude en las industrias del retail y de la construcción concluyen sus casos en 23 y 24 días en promedio, respectivamente.
- El 9% de las investigaciones internas por fraudes en el sector público son externalizadas.

Este hallazgo se explica en parte porque estos procesos son, por ley, secretos. En Chile, el estatuto administrativo prescribe en su artículo 137, que el sumario administrativo será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la que dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asuma su defensa, pero no será de fácil acceso para el público.

En este contexto, el Consejo para la Transparencia (CPLT) ha señalado que, en caso de que existan derechos de exfuncionarios que pudieran verse afectados, el beneficio de conocer los resultados de un sumario administrativo por supuestas irregularidades, ya hecho público, supera el interés de mantener la información en reserva para proteger la reputación o los derechos económicos de los sancionados. Esto se fundamenta en la necesidad de cumplir con el control social inherente a la función pública⁷.

Sin embargo, respecto de la información contenida en los procesos de investigaciones sumarias, se ha establecido que esta es de carácter público y no se puede calificar este tipo de procedimientos como reservados⁸.

En relación con el presupuesto promedio anual de capacitación por investigador de fraude en las organizaciones gubernamentales, el estudio arrojó la cifra de USD 2.250 al año. Para todos los equipos de investigación de fraudes del estudio, el promedio fue de USD 2.000 al año.

Por otro lado, diversos estudios sugieren la importancia de fortalecer y consolidar la confianza en las instituciones públicas, considerando múltiples dimensiones como la

⁶ BERMÚDEZ SOTO, JORGE, 2011, “Derecho Administrativo General”, Segunda edición, Thomson Reuters.

⁷ CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA, Roles Decisiones C-664-10, C-73-10, C-411-09, citado en, https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25657/2/Respuesta_Comision_DDHH.pdf

⁸ PODER JUDICIAL, 2022, Causa ROL 14-2022. Contencioso Administrativo, en relación con reclamo de ilegalidad deducido por la Municipalidad de Chillán en contra de la decisión de Amparo C-2814-22 emitida por el CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA, pronunciada por la PRIMERA SALA DE LA CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN. <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/10/4.-Rol-N%C2%B0-14-2022-ICA-Chillan-CPLT.pdf>

socioeconómica, demográfica, política y religiosa. En este sentido, se reconoce⁹ que la confianza en las instituciones resulta esencial para asegurar la estabilidad de las democracias y promover el desarrollo integral de los países, abarcando los ámbitos social, cultural, económico y político. Así, la presencia de una sólida confianza impulsa la acción colectiva, estimula la participación política, favorece la cooperación económica y social, y fortalece el sentido de responsabilidad cívica.

Entre los trabajos de investigación realizados por el Centro de Estudios Públicos (CEP¹⁰), se destacan algunos resultados relacionados con el contenido de este documento:

- Se observó que, durante las últimas dos décadas, Chile registra una baja confianza institucional en comparación con los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Por otra parte, se identificó una fuerte correlación entre la preparación, la integridad y la benevolencia de las instituciones con la confianza de la ciudadanía en estas. Esto indica, además, que dichos factores constituyen mecanismos efectivos para fomentar un incremento en la confiabilidad de las organizaciones públicas y privadas.
- Por último, se planteó que la confianza en las instituciones es un desafío que debe abordarse en nuestro país desde todos los sectores, con el fin de fortalecer nuestra democracia y promover el crecimiento económico. Es necesario impulsar una mayor confiabilidad en las organizaciones mediante mecanismos de transparencia, integración y participación, considerando especialmente a aquellos grupos que tienden a confiar menos en las instituciones.

Por su parte, la Contraloría General de la República (CGR), en su documento “Radiografía de la Corrupción”¹¹, destacó, entre otros hallazgos, aspectos relacionados con los funcionarios públicos:

- El 91,4% considera que aceptar dinero para acelerar un trámite constituye una acción corrupta.
- El 95,9% opina que otorgar un beneficio a un familiar de una autoridad es corrupto.
- El 93,1% cree que favorecer a un familiar o amigo es corrupto.
- El 86,3% señala que mentir para obtener un beneficio del Gobierno es corrupto.
- Solo el 52,5% estima que ser ineficaz en el trabajo es corrupto.

Ahora bien, en la medida en que se mejora la eficacia con que se resuelven las investigaciones correspondientes, tanto administrativas como penales, se recupera la confianza de la ciudadanía en las instituciones al constatar que se persiguen conductas irregulares en el ejercicio de la función pública. Por consiguiente, como lo resalta la CGR, es relevante que la alta dirección se comprometa y actúe investigando y sancionando oportunamente las infracciones reportadas¹².

⁹ IRARRÁZAVAL, IGNACIO & CRUZ, FLORENCIA, 2023, “Confianza Institucional en Chile: un Desafío para el Desarrollo”, CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS, Edición Digital N° 682, https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2023/12/pder682_-irrazaval.pdf

¹⁰ Op. Cit. p.2.

¹¹ CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CGR, 2020, “Radiografía de la corrupción: Ideas para fortalecer la probidad en Chile”, Estrategia Nacional Anticorrupción, https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/12/RADIOGRAFIA-DE-LA-CORRUPCION_210906.pdf

¹² Op. Cit. p.131.

Como segunda cuestión a este respecto, la institucionalidad pública, debe proteger a quienes denuncian irregularidades, siguiendo un sistema de protección diseñado para prevenir o corregir la ocurrencia de represalias. Este sistema debe fomentar los canales de denuncia, que anteriormente (previo a la publicación del estudio de la CGR) no existían. Por ello, es esencial garantizar la confidencialidad de quienes reportan irregularidades, tanto al interior de la organización como frente a los organismos externos, los medios de comunicación o la sociedad en general. Esto se encuentra en línea con lo establecido en la reciente Ley N.º 21.592 sobre el Estatuto de Protección en Favor del Denunciante.

En el ámbito de la auditoría interna, diversos estudios y ponencias profesionales destacan los roles y actividades clave que desempeñan los auditores internos en la detección y gestión del fraude:

- Declaración de Posición del IIA: "El Fraude y la Auditoría Interna"

El documento explica que el rol de auditoría interna es crucial en la evaluación de los controles antifraude dentro de las organizaciones, resaltando que el fraude puede ocurrir en cualquier sector y afecta tanto a entidades públicas como privadas. La auditoría interna debe analizar el riesgo de fraude, evaluando la idoneidad de los controles y asegurando una respuesta rápida y adecuada. Sin embargo, no se espera que los auditores investiguen fraudes sin competencias específicas para ello.

- Guía de la Fábrica de Pensamiento del Instituto de Auditores Internos de España sobre "Gestión de Riesgo de Fraude: Prevención, Detección e Investigación"

Establece cinco principios clave para gestionar proactivamente el riesgo de fraude en las organizaciones: 1) implementar un programa formal de gestión del riesgo de fraude como parte de la gobernanza, con políticas claras que reflejen las expectativas de la alta dirección; 2) realizar evaluaciones periódicas para identificar riesgos y fraudes potenciales; 3) aplicar técnicas de prevención para minimizar la ocurrencia de fraudes y su impacto; 4) desarrollar mecanismos de detección que permitan identificar fraudes cuando las medidas preventivas no funcionen; y 5) establecer un proceso de reporte e investigación, asegurando respuestas efectivas y oportunas ante posibles incidentes de fraude.

Manuel A. Gutiérrez: "El Auditor Interno y su Responsabilidad hacia el Fraude"

Sostiene que el consejo y la dirección son los responsables primarios en la prevención y detección del fraude, mediante controles efectivos. La auditoría interna apoya esta labor evaluando los controles y determinando si se implementan políticas adecuadas para prevenir y detectar irregularidades.

Perspectivas y Percepciones Globales del IIA: "Fraude Partes 1-3"

Este documento presenta tres secciones clave: fraude en la cripto esfera, la colaboración entre auditores internos y examinadores de fraudes, y el impacto de la pandemia COVID-19 en los riesgos de fraude. La auditoría interna debe adaptarse al contexto actual, trabajando en detección, disuasión e investigación de nuevas formas de fraude.

Fundación de Auditoría Interna del IIA, FLAI y Kroll: "El papel de la Auditoría Interna en la prevención de fraude"

Este documento destaca que la auditoría interna juega un rol clave en la gestión del riesgo de fraude, evaluando controles y proporcionando aseguramiento a la alta dirección. Subraya que se debe contar con planes de prevención sólidos y que las investigaciones deben ser realizadas por personal con competencias específicas.

Todos los estudios y ponencias anteriores se alinean con el mandato del Consejo de Auditoría General de Gobierno (CAIGG)¹³, el cual consiste en desarrollar, permanentemente, una coordinación técnica de la actividad de las unidades de auditoría interna de los servicios públicos dependientes relacionados con el ejecutivo, apoyar la generación y mantención de adecuados ambientes de control, elaborar documentación técnica, prestar orientación general y asesoría en materias de auditoría interna, control interno y probidad administrativa y efectuar un seguimiento permanente de los objetivos de control definidos en cada nivel de la administración .

2.2. Evolución de la normativa de probidad en el sector público

En los últimos años, el país ha promulgado una serie de cuerpos legales que se suman a las normas ya consagradas en la Constitución Política de la República de Chile (CPRCH) y otras leyes de carácter administrativo, cuyos esfuerzos han estado dirigidos a reforzar la probidad administrativa. Un repaso de estos cuerpos legales se revisa sucintamente a continuación.

El artículo 8 de la CPRCH expresa que el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad. En efecto, la Ley 20.050 sobre la Reforma Constitucional introdujo diversas modificaciones a la CPRCH, consagrando constitucionalmente el principio de probidad administrativa al señalar que *"el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de probidad en todas sus actuaciones"*.

Asimismo, el artículo 52 de la Ley 18.575 y sus modificaciones, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCBGAE), establece que las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera sea la denominación con que las designen la constitución y las leyes, así como los funcionarios de la administración pública, sean de planta o a contrata, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa.

Siguiendo, se promulgó la Ley 20.880 sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses, que abordó el principio de probidad en el ejercicio de la función pública, así como la sanción de algunos conflictos de interés. Esta ley establece que el *"Principio de Probidad en la función pública consiste en observar una conducta funcionaria intachable, un desempeño honesto y leal de la función o cargo con preeminencia del interés general sobre el particular"*.

¹³ <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196046>

Todas estas leyes tienen como objetivo mejorar los estándares de transparencia y probidad en la gestión del Estado.

En cuanto a los pronunciamientos de la CGR a este respecto, se destacan los siguientes dictámenes, teniendo presente que el auditor interno es también un funcionario público:

- Los funcionarios deben priorizar en el ejercicio de sus funciones el interés público por sobre el privado, actuando con objetividad, imparcialidad y transparencia en su gestión, evitando que sus prerrogativas o esfera de influencia se proyecten en sus actividades particulares (Dictamen 672/1999).
- Contraviene el principio de probidad administrativa el solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza, sea para sí o para terceros (Dictamen 21.809/2000).
- El principio de probidad administrativa alcanza todas las actividades que un funcionario público realiza en el ejercicio de su cargo. Incluso, en aplicación de tal principio, se debe observar una vida privada acorde con la dignidad de la función (Dictamen 66.075/2012).
- El principio de probidad tiene como objetivo impedir que las personas que desempeñan cargos o cumplen funciones públicas puedan ser afectadas por un conflicto de interés en su ejercicio, aun cuando aquel sea solo potencial. Para ello, deberán cumplir con el deber de abstención que impone la ley (Dictamen 58.558/2012).
- El principio de probidad administrativa, conforme a lo establecido en los artículos 52 y 53 de la citada Ley 18.575, implica observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Este principio se manifiesta en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas, en lo razonable e imparcial de sus decisiones y en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales (Dictamen 28.088/2011).
- En el desempeño de la función pública, deben observarse cabalmente las normas constitucionales y legales que regulan el principio de probidad administrativa, en particular aquellas que imponen a los funcionarios, autoridades y jefaturas, cualquiera sea su jerarquía y con independencia del estatuto jurídico que los rija (Dictamen 73.040/2009, Dictamen 54.207/2011).

Es importante destacar que el principio de probidad administrativa no solo constituye un sinónimo de honestidad, sino que también abarca todas las actividades que un funcionario realiza en el ejercicio de su cargo. Incluso, este principio impone el deber de observar una vida privada acorde con la dignidad de la función, dado que la calidad de servidor público no solo obliga al correcto desempeño de las actividades propias del empleo respectivo, sino que también impacta el comportamiento privado del empleado. Cualquier acción que pueda desprestigiar el servicio o faltar a la lealtad debida a sus jefaturas, compañeros o a la comunidad constituye una infracción (Dictamen 77.441/2013).

III. ASPECTOS CONCEPTUALES Y NORMATIVOS DE LA MATERIA

En el presente capítulo se desarrollan los principales aspectos conceptuales que se abordan en este documento técnico como una forma de ubicar al lector sobre la dimensiones terminológicas que se abordan en los distintos acápite.

- 3.1. *Principio probidad administrativa*: consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular (artículo 54 de la Ley 18.575).
- 3.2. *Principio de probidad según el Código del Trabajo (definición inversa)*: La falta de probidad dice relación con la honradez, integridad y rectitud en el actuar del trabajador, acto que puede estar únicamente referido o relacionado con el desempeño de sus funciones laborales. Con ella se busca sancionar a aquel trabajador que no es leal con su empleador, obligación que emana del carácter especial que tiene el contrato de trabajo, denominado contenido ético-jurídico del mismo, en el cual inevitablemente se requiere una confluencia de intereses entre trabajador y empleador, que se ve afectada con este actuar y la consiguiente pérdida de confianza. Con todo, el legislador es claro en cuanto a que no puede tratarse de cualquier hecho que signifique esta pérdida de confianza, sino que debe tratarse de una circunstancia grave, lo que necesariamente nos lleva a un examen de ponderación (JLT del Trabajo de Valparaíso, T-82-2017).
- 3.3. *Fraude ocupacional según ACFE*: El uso de la ocupación profesional para el enriquecimiento personal a través del abuso intencional o uso indebido de los recursos o activos de la entidad (ACFE, 2024).
- 3.4. *Fraude según el IIA (definición 1)*: Cualquier acto intencional caracterizado por el engaño, ocultamiento, deshonestidad, apropiación indebida de activos o información, falsificación, o violación de confianza perpetrado por individuos u organizaciones para obtener una ventaja personal o comercial, injusta o ilegal (NOGAI, 2024).

Fraude según el IIA (definición 2): Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, evitar pagos o pérdidas de servicios, o asegurarse ventajas personales o de negocio (Global Practice Guide, 2024).

- 3.5. *Fraude según NIAS*: Un acto intencionado realizado por una o más personas de la dirección, los responsables del gobierno en la entidad, los empleados o terceros, que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal (IAASB, NIA AU 240).

- 3.6. *Corrupción en sentido amplio:*** Actividad deshonesta en la que una persona relacionada a una organización (por ejemplo, un director, ejecutivo, gerente, empleado o contratista) actúa en contra de los intereses de la organización y abusa de su posición de confianza para conseguir ventajas personales o para otra persona u organización. También puede implicar una conducta corrupta por parte de la organización o de una persona que pretenda actuar en nombre y en interés de la organización, con el fin de obtener algún tipo de ventaja indebida para la organización, ya sea directa o indirectamente (AS 8001, 2021).
- 3.7. *Corrupción en el sector público:*** Comportamiento consistente en el soborno, ofrecimiento o promesa a otra persona que ostenta cargos públicos, o a personas privadas, con el objetivo de obtener ventajas o beneficios contrarios a la legalidad o que sean de naturaleza defraudatoria (DPEJ, 2024).
- 3.8. *Conflicto de interés en sentido genérico:*** Situación en la que intereses comerciales, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de las personas en el desempeño de sus funciones para una entidad (ISO 37001, 2016).
- 3.9. *Conflicto de interés según el IIA:*** Una situación, actividad o relación que puede influir o parecer influir en la capacidad del auditor interno para realizar juicios profesionales objetivos o desempeñar responsabilidades de manera objetiva (NOGAI, 2024).
- 3.10. *Investigación interna en sentido amplio:*** Búsqueda de evidencia que conecte o tienda a conectar a una persona (ya sea física o jurídica) con una conducta definida por una norma de fraude o corrupción (AS 8001, 2021).
- 3.11. *Investigación interna en el sector público:*** Procedimiento establecido para la investigación de un hecho tipificado como falta grave cometida por un funcionario. En la administración pública, este procedimiento se consagra en dos instituciones investigativas: la investigación sumaria y el sumario administrativo. La primera es entendida como “una tramitación breve que se practicará para comprobar la responsabilidad administrativa en aquellos casos en que se hubieren cometido faltas menores o de poca importancia, que no aparezcan fehacientemente establecidas” (Decreto 6779, Ministerio del Interior, 1961); mientras que la segunda se refiere a un “medio formal de establecer hechos sujetos a una investigación y, si estos fueron constitutivos de infracción administrativa, determinar la participación y la responsabilidad consiguiente de los funcionarios involucrados, respetando un racional y justo procedimiento” (Resolución 510, CGR, 2013).

IV. DEFINICIÓN DE FRAUDE COMO ESTÁNDAR DE PRUEBA E IMPACTO EN LA LABOR DEL AUDITOR INTERNO¹⁴

4.1. Concepción de fraude

El término “fraude”, en el contexto de la realidad contable (que incluye la práctica de la auditoría) y empresarial a nivel mundial, ha dado lugar a múltiples corrientes sobre su naturaleza y alcance. Así, existen diversos estándares internacionales que ofrecen definiciones de este concepto, destacando sus características particulares y los escenarios en los que se materializa (como quiénes son sus víctimas, los esquemas utilizados, su objeto de aplicación, entre otros).

Sin que sea el propósito de ahondar en estas cuestiones de manera dogmática, es menester una ubicación temporal y espacial de este concepto, porque ello influye en la labor del auditor interno, y cómo este comprende el fraude según su entorno.

Por ejemplo, el Australian Standard en su norma AS 8001:2021 sobre control de fraude y corrupción exige que una organización implemente procedimientos destinados a evaluar la eficacia de los controles internos que están específicamente diseñados o destinados a mitigar los riesgos de fraude y corrupción. Define “fraude” como¹⁵:

“Una actividad deshonesta que causa pérdidas financieras reales o potenciales a cualquier persona o entidad, incluyendo la sustracción de dineros u otros bienes por parte de los empleados u otras personas externas a la entidad, y donde el engaño se usa en el momento inmediatamente antes o inmediatamente después de dicha actividad. Esto también incluye la adulteración, el ocultamiento, la destrucción o el uso de documentación falsificada, utilizada o destinada a utilizarse para un propósito comercial ordinario o, el uso indebido de la información o la posición, para beneficio financiero personal.”

En tanto, la ACFE lo define “fraude” como:

“El fraude ocupacional¹⁶ se define formalmente como el uso de la ocupación profesional para el enriquecimiento personal a través del abuso intencional o uso indebido de los recursos o activos de la entidad.”

Esta definición tiene que ver más con el abuso y el despilfarro de recursos de una entidad, por lo que su foco de atención es el fraude interno que cometen los empleados o funcionarios¹⁷.

¹⁴ Ideas tomadas y adaptadas de “La concepción del fraude en la profesión del auditor y algunas implicancias jurídicas en el derecho penal económico, y su impacto en la evacuación del informe pericial contable”, tesina de grado de Magister en Derecho Penal Económico y de la Empresa, NINO-MORIS, CHRISTIAN, 2024.

¹⁵ THE AUSTRALIAN STANDARD (AS), 8001:2021 *Fraud and corruption control*, Sydney, 2021.

¹⁶ ACFE, 2024, “Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse”.

<https://acfe-public.s3.us-west-2.amazonaws.com/2024+Report+to+the+Nations.pdf>

¹⁷ La ACFE ha entendido el término “empleado” como “cualquier persona que recibe una compensación periódica regular de una organización por su trabajo. El término no está restringido a los funcionarios de base; sino que también incluye a los ejecutivos corporativos, presidentes de empresas, gerentes superiores e intermedios, empleados subcontratados y otros trabajadores.”

Asimismo, existen dos grandes definiciones de “fraude” que son parte de los estándares profesionales de auditoría. La primera de ellas se encuentra en la Guía de Práctica Global sobre Auditoría Interna y Fraude, del Instituto de Auditores Internos¹⁸ (IIA), que señala:

“Cualquier acto ilegal” caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza. Estos actos no requieren la aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos y por organizaciones para obtener dinero, bienes o servicios, para evitar pagos o pérdidas de servicios, o para asegurarse ventajas personales o de negocio.”

La segunda definición de “fraude” se encuentra en la sección AU 240.11 de los Estándares de Auditoría Externa.

“Un acto intencionado” realizado por una o más personas de la dirección, los responsables del gobierno en la entidad, los empleados o terceros, que conlleve la utilización del engaño con el fin de conseguir una ventaja injusta o ilegal.”

La diferencia más distintiva entre las definiciones ofrecidas es que, la primera de ellas, en el contexto de una auditoría interna, se refiere -al igual que la ACFE- a defraudaciones sobre “apropiaciones indebidas” que se asocia de manera más recurrente de aquellas que cometen los empleados. Aunque existe una condicionante previa, cual es que dicho “fraude” debe referirse a “cualquier acto ilegal”.

Una primera aproximación a lo “ilegal” nos lo ofrece el DPEJ, donde señala como aquello “que vulnera lo establecido en una ley que manda, prohíbe o permite”, “contrario al ordenamiento.” Esto último nos lleva intuitivamente a la palabra *contravención*: “*infracción, vulneración de una norma.*”, “*falta*”.

Importante resulta comprender lo que sigue. Aun cando la definición de “acto ilegal” no está incorporado en las actuales normas de auditoría, ni Interna ni Externa. La aludida frase es algo confusa por cuanto un “acto ilegal” podría entenderse como una violación de una norma “cualquiera”, o derechamente estar en presencia de la comisión de un delito tipificado en una ley penal general y/o especial, sin olvidar que estas definiciones son para el ejercicio de una auditoría corporativa.

Es importante comprender que aunque la definición de “acto ilegal” no está incorporada en las actuales normas de auditoría, tanto interna como externa, la expresión mencionada puede resultar confusa, por cuanto un “acto ilegal” podría entenderse como la violación de “cualquier” norma o, de manera más específica, como la comisión de un delito tipificado en una ley penal general o especial, sin olvidar que estas definiciones son para el ejercicio de una auditoría corporativa.

No obstante, una extinta norma nos puede acercar a la comprensibilidad del término “acto ilegal”, aunque ella provenía del ámbito de las normas de auditoría externa. Se trata de la extinta sección AU 317.2 de la norma chilena N.º 62 (2009), que definía Actos Ilegales como:

¹⁸ INSTITUTE OF INTERNAL AUDITORS, IIA, 2024, “Internal Auditing and Fraud: Assessing Fraud Risk Governance and Management at the Organizational Level”, 3rd Edition, Global Practice Guide.

“El término *Actos Ilegales*, para el propósito de esta Sección, *se refiere a violaciones de las leyes o reglamentos gubernamentales*. Los actos ilegales efectuados por clientes son actos atribuibles a la entidad cuyos estados financieros se encuentran bajo una auditoría o actos de la Administración o de los empleados actuando en nombre de la entidad. Dichos actos no incluyen la mala conducta individual del personal de la entidad, no relacionada con su actividad en la empresa.”

Como se observa, la antigua norma calificaba ese “acto ilegal” como una conducta del “incumplimiento legal”¹⁹.

Por otra parte, ese “acto ilegal” que aluden las normas y guías para la práctica de auditoría interna (IIA) sería más propenso al concepto de “delito” y no a una simple violación de leyes, regulaciones y/o reglamentos. Si se revisa, la clave para dilucidar la cuestión es el uso de las palabras “engaño” y “violación de confianza”, las cuales son uno de los elementos subjetivos determinantes del “delito de estafa” y de la “apropiación indebida” en materia penal, respectivamente²⁰. En efecto, esa definición propuesta está fuertemente influenciada por el trabajo del criminólogo de Herbert Edelhertz.

Ahora bien, la definición que ofrece el IIA va más allá del concepto de “acto ilegal”. Si somos fieles al carácter explícito de “lo interno”, es perfectamente atendible que esos “actos ilegales tipo fraude” también se ajusten a actos o conductas “irregulares” que atenten contra las reglas y políticas internas fijadas por cualquier organización. Por lo tanto, no deberían asociarse estrictamente a los “actos ilegales” que establece el Derecho Penal.

A mayor abundamiento, basta con que unos empleados o altos funcionarios violen esas reglas y políticas internas para calificarlos de inmediato como “actos irregulares”. Asimismo, una institución de educación superior podría considerar como fraude el acto de cometer “plagio”²¹, ya sea por parte de sus académicos o estudiantes. En este sentido, el alcance del término “fraude” en el contexto de la auditoría interna tiene un carácter más amplio, cuyo impacto no necesariamente recae en el ámbito de lo ilegal, sino que también puede abarcar violaciones al “marco normativo” establecido por una entidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos²², lo cual podría interpretarse como simples “faltas a la ética”.

¹⁹ En la actualidad la naturaleza de esos “actos ilegales” han emigrado hacia el concepto de *incumplimiento* definido en la Sección AU 250.11: *Actos omitidos o cometidos por la entidad, ya sea intencionalmente, o no, que son contrarios a las leyes y regulaciones prevalentes. Tales actos incluyen transacciones efectuadas por la entidad o por cuenta de esta, o representada por los encargados del Gobierno Corporativo, la Administración, o los empleados. El incumplimiento no incluye la conducta inapropiada del personal (no relacionada con las actividades de negocios de la entidad) por los encargados del Gobierno Corporativo, la Administración o los empleados de la entidad.*

²⁰ Por ejemplo, La Ley General de Bancos en su artículo 39, inciso 6, utiliza el término “actividades ilegales” que las equipara al “Delito de Estafa”: *En todo caso, si a consecuencia de estas actividades ilegales, el público recibe pérdida de cualquiera naturaleza, los responsables serán castigados como autores del delito de estafa.* BALMACEDA HOYOS, GUSTAVO, 2011, “El Delito de Estafa en la Jurisprudencia Chilena”, Revista de Derecho (Valdivia), Vol. 24, N°1.

²¹ VEGA, MATÍAS, 2023, “Estudiante acusa plagio a su tesis por nuevo dinosaurio: académicos U Chile anuncian acciones legales”, Bio-Bio Chile, 23 de junio del 2023, <https://www.biobiochile.cl/noticias/ciencia-y-tecnologia/ciencia/2023/06/20/estudiante-acusa-que-academicos-de-la-u-de-chile-plagiaron-su-tesis-sobre-dinosaurio-pico-de-pato.shtml>

²² METRO S.A., 2015, “Manual Corporativo, Código de Ética”, Gerencia General, versión 2.0, https://www.metro.cl/documentos/codigo_etica.pdf

Un ejemplo de lo anterior se encuentra en el Código de Ética de una empresa de transporte público, que señala:

“La empresa tiene una posición uniforme respecto del tratamiento, identificación, evaluación y denuncia de las defraudaciones que eventualmente puedan cometerse al interior de la Compañía. Muy especialmente, se sanciona el fraude consistente en aquellos actos intencionales que resultan en una distorsión relevante de los estados financieros que son comunicados públicamente, así como las distorsiones producto de la apropiación indebida de activos de la Compañía. Los trabajadores deben tener claro que la defraudación es una conducta gravemente penalizada por la Compañía, independientemente de lo que la justicia pueda determinar al respecto.”

En este orden de ideas, Wells²³ no piensa muy distinto y va un poco más allá de lo que el suscrito ha señalado, sin olvidar que aquél basa sus argumentos en función de la realidad norteamericana, donde este señala que:

“El aspecto fraudulento de los fraudes, se relaciona con los *deberes fiduciarios*, es decir basados en la confianza de los empleados para con la organización. Si se violan esos deberes, esa acción podría ser considerada un *fraude* en una de sus muchas formas.”

En el otro frente, tenemos la definición de “*fraude*” en el contexto de una auditoría externa, cuyo alcance es más restrictivo, acotado solo a irregularidades propias de una auditoría a los estados financieros. Sin embargo, la definición hace hincapié en que la comisión de un fraude es “*un acto intencional*” para divorciarlo implícitamente de la definición de “error (humano)”, como una norma de carácter residual, que matemáticamente sería como decir (1-n). Por tanto, “*error*” se manifiesta, por ejemplo, en imprecisiones aritméticas en los registros contables, aplicación equivocada sobre una directriz contable o la omisión involuntaria de relevar el detalle de una cuenta contable.

Con todo, y dejando de lado las disquisiciones técnicas sobre la materia, creemos que la definición consensuada entre el AICPA, el IIA, y la ACFE, ofrecen una comprensión más transversal al decir que²⁴:

“Fraude es un acto intencional u omisión diseñado para engañar a otros, cuyo resultado es que la víctima sufra una pérdida o el autor logre una ganancia mal habida”.

²³ Versión original: “*The fraudulent aspect of occupational frauds, then, deals with the employee’s fiduciary duties to the organization. If those duties are violated, that action may be considered fraud in one of its many forms.*”

WELLS, JOSEPH T., 1997, “Occupational Fraud and Abuse”, *The Encyclopedia of Antifraud Knowledge*, Obsidian Publishing Co.

²⁴ RICHARDS, DAVID A. (IIA), MELANCON, BARRY C. (AICPA) & RRATLEY, JAMES D. (ACFE), 2007, “Managing the Business Risk of Fraud”.

<https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/forthepublic/auditcommitteeeffectiveness/guidanceandresources/downloadabledocuments/managing-the-business-risk-of-fraud.pdf>

4.2. Concepción de delito

El artículo 1 del Código Penal (CP) define “delito” como: *“toda acción u omisión voluntaria penada por la ley”*. A renglón seguido, señala que: *“las acciones u omisiones penadas por la ley se reputan siempre voluntarias, a no ser que conste lo contrario.”* Más adelante, en su artículo 2, prescribe: *“Las acciones u omisiones que, cometidas con dolo o malicia, importarían un delito, constituyen cuasidelito si solo hay culpa en quien las comete”*. Finalmente, en su artículo 3, reza que: *“los delitos, atendida su gravedad, se dividen en crímenes, simples delitos y faltas y se califican de tales según la pena que les está asignada...”*.

Por otro lado, en nuestro ordenamiento jurídico no se ha definido qué es un delito económico (como tampoco qué es fraude o qué es estafa), sin perjuicio de sus diversas manifestaciones jurídicas y tipos penales. Caballero Brun²⁵ señala que: *“no es posible plantear en términos generales que el bien jurídico en el delito económico sea la economía o el orden público económico, toda vez que dichas referencias resultan vagas y, por lo mismo, no sirven para legitimar la intervención punitiva ni para definir garantías respecto a la misma.*

4.3. Concepción de delito económico y su relación con la función pública

En un sentido amplio, los delitos económicos, también conocidos como “delitos de cuello y corbata”, son todas aquellas conductas ilícitas cometidas por personas naturales, ya sea personalmente o a través de personas jurídicas, que afectan el patrimonio de una o más víctimas, el sistema financiero o el mercado en general. El ámbito que abarcan estos delitos es bastante amplio, comprendiendo desde simples estafas hasta complejos esquemas financieros, aduaneros o tributarios²⁶.

Con motivo de la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos, los tipos penales así considerados ascienden aproximadamente a 300, los cuales se sancionan con penas que van desde una simple multa hasta la privación de libertad.

Sin embargo, el artículo 3 de la citada ley se refiere a la tercera categoría, la cual considera como delitos económicos aquellos hechos delictivos donde se intervenga en calidad de autor o cómplice por parte de quien ejerza un cargo, función o posición en una empresa, o cuando el hecho sea perpetrado en beneficio económico o de otra naturaleza para una empresa, con la participación de un funcionario público.

Así, se destacan los siguientes delitos funcionales que son cubiertos por esta ley, aludiendo a los prescritos en el CP:

- Falsificación de documentos públicos o auténticos (artículo 193).
- Malversación de caudales públicos (artículo 233).
- Malversación por negligencia inexcusable o culposa (artículo 234).

²⁵ CABALLERO BRUN, FELIPE, citado en Revista Penal, *Sistemas penales comparados: Tratamiento de los delitos socioeconómicos*, Universidad de Huelva, España, Vol. 9, 2002.

²⁶ <http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/areas/economicos.jsp>

- Malversación con daño o entorpecimiento del servicio público, o por distracción (artículo 235).
- Malversación por aplicación pública diferente (artículo 236).
- Negarse a hacer pagos o entrega sin causa bastante (artículo 237).
- Fraudes y exacciones ilegales (artículo 239).
- Negociación incompatible propia (artículo 240, número 1).
- Negociación incompatible por tráfico de influencias (artículo 240 bis).
- Exacciones ilegales (artículo 241).
- Enriquecimiento ilícito (artículo 241 bis).
- Infidelidad en la custodia de documentos (artículo 242).
- Violación de sellos (artículo 243).
- Violación de correspondencia (artículo 244).
- Violación de secreto en razón de un cargo (artículo 246).
- Violación de secretos de particulares (artículo 247).
- Violación de secreto con dádiva (artículo 247 bis, inciso primero).
- Cohecho pasivo propio (artículo 248).
- Cohecho pasivo propio agravado (artículo 248 bis).
- Cohecho pasivo impropio (artículo 249).

Es importante tener en consideración que fraude no es lo mismo que delito. No todos los fraudes son delitos, pero sí todos los delitos son fraudes. En efecto, si se revisa el número de veces que nuestro CP menciona el vocablo “fraude” (y sus derivados “fraudulento” o “fraudulentamente”), se encuentran solo 18 apariciones, en comparación con las 349 veces que se utiliza la palabra “delito”. Esto da cuenta de la razón de ser de nuestro cuerpo legal en cuanto a la tipificación de los actos punibles y demuestra que ambos términos, aunque contenidos en el mismo texto legal, gozan de aplicaciones e interpretaciones disímiles para el juzgador. Por ejemplo, actuar de manera “fraudulenta” puede denotar un acto doloso o culposo que, por ende, plantea matices en el establecimiento de la pena.

V. EL PREDICAMENTO QUE INICIA UNA INVESTIGACIÓN INTERNA²⁷

Otro tema de importancia es que el auditor, en un proceso de investigación interna, debe verificar el debido "predicamento". El *"predicamento es una palabra elegante para justificar -una justificación de la entidad- para hacer lo que se está haciendo"*²⁸.

De acuerdo con la ACFE, el predicamento es: *"La totalidad de las circunstancias que llevarían a una persona razonable, con formación profesional y prudente, a creer que ha ocurrido, se está produciendo o se producirá un fraude. El predicamento es la base sobre la cual se da inicio a una investigación. La investigación de un potencial fraude (o irregularidad) no debe llevarse a cabo sin el predicamento adecuado."*

A este respecto, el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificado (AICPA por su sigla en inglés) ha sido una de las entidades que mejor ha interpretado la aplicación del "predicamento" dentro de la profesión contable. En 2014, la AICPA emitió una guía de ayuda para la práctica de servicios forenses y de valoración en materia de contabilidad forense e investigaciones de fraude, donde se establecieron buenas prácticas para llevar a cabo investigaciones de fraude. Este documento, dirigido a contadores y auditores, incluye orientaciones específicas para quienes trabajan en prácticas o procedimientos forenses.

Está guía advierte sobre ciertas precauciones que deben observarse al iniciar una investigación de fraude, y que, por defecto, tienen un impacto en la evacuación de un informe técnico (como podría ser un informe pericial). Este documento destaca dos importantes aspectos²⁹. El primero de ellos es que el auditor con formación forense, al comienzo de su investigación, debe tener el *"suficiente predicamento de fraude"*, cuyo objetivo es proteger al investigador de las posibles denuncias o acusaciones de terceros que intenten esgrimir daños reputacionales causados por su investigación. Cuando se menciona en el texto la expresión *"suficiente predicamento de fraude"*, se refiere a la *"justificación objetiva"* o *"sospecha fundamentada"* que motiva a activar un proceso investigativo institucional, con las implicancias que de él se deriven en el marco de la protección de los derechos fundamentales de las personas.

En suma, se debe fundamentar que el *"predicamento"* tenga el mérito pertinente como para iniciar un trabajo indagatorio, el cual se sustenta en la verificación de los hechos que han afectado el patrimonio de la víctima (en este caso, de una entidad gubernamental), más específicamente, sus intereses patrimoniales. Estos no deben fundarse en simples supuestos o en meras especulaciones y/o arbitrariedades. Análogamente, es como el ejercicio similar que realiza la Fiscalía sobre el grado de "admisibilidad" que le da a una denuncia respecto de un delito.

²⁷ Ideas adoptadas y adaptadas del acápite "8.2. El Estándar de Causa Probable en la investigación de fraudes" de *La concepción del fraude en la profesión del auditor y algunas implicancias jurídicas en el derecho penal económico, y su impacto en la evacuación del informe pericial contable*, tesina de grado de Magister en Derecho Penal Económico y de la Empresa, NINO-MORIS, CHRISTIAN, 2024.

²⁸ CARROZA, DICK citando a GILL, JOHN D., 2020, "Predication or Not", *Fraud Magazine*, Association of Certified Fraud Examiners, Vol. 35 N°6.

²⁹ AICPA, *Op. Cit.* 2014, disponible en: <https://us.aicpa.org/content/dam/aicpa/membership/downloadabledocuments/forensic-accounting-fraud-investigations-chapter1.pdf>

El segundo aspecto, y conectado con el anterior, es que el "predicamento" de la investigación, que nace de los antecedentes de la víctima (la entidad pública, como se ha señalado), debe describir la naturaleza y los indicios que respaldan el supuesto o presunto fraude. A medida que se avanza en el trabajo, es probable que se encuentren nuevos indicios de fraude que podrían modificar el alcance del trabajo original. Cualquiera sea el escenario enfrentado por el auditor, se debe consignar por escrito las circunstancias que han motivado iniciar un trabajo investigativo, por cuanto es altamente probable que los resultados de este vayan a ventilarse en una sede penal, según el mérito de los antecedentes que obren en poder del funcionario público llamado a sancionar y/o denunciar.

Asimismo, el "predicamento" investigativo podría emerger de dos vertientes que permitirían justificar su fijación. Una está fundada en una simple "sospecha de fraude", y la otra está referida a una "afirmación del fraude". El "predicamento" existente bajo la primera fuente debe sustentarse en cómo la entidad afectada ha observado los eventos que le hacen suponer la existencia de un "fraude", o también podría provenir de algún antecedente que haya llegado a ella y que sugiera que un "fraude" se está produciendo o se ha producido. El caso más emblemático en estos casos es, por ejemplo, cuando se observa el estilo de vida de los empleados públicos, sin encontrar una explicación razonable entre lo que poseen y lo que ganan.

Recomendación: La Ley 20.880 y su reglamento señalan que, con el fin de resguardar el principio de probidad, las autoridades y determinados funcionarios deben efectuar una declaración de intereses y patrimonio.

Esta obligación se encuentra reconocida en la CPRCH, en los incisos tercero y cuarto del artículo 8, que disponen lo siguiente:

"El Presidente de la República, los Ministros de Estado, los Diputados y Senadores y las demás autoridades y funcionarios que una ley orgánica constitucional señale, deberán declarar sus intereses y patrimonio en forma pública. Dicha ley determinará los casos y las condiciones en que esas autoridades delegarán a terceros la administración de aquellos bienes y obligaciones que supongan conflicto de interés en el ejercicio de su función pública. Asimismo, podrá considerar otras medidas apropiadas para resolverlos y, en situaciones calificadas, disponer la enajenación de todo o parte de esos bienes" (artículo 4° y ss. de la ley y artículos 2° y ss. del Reglamento, Decreto Supremo 2, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, SEGPRES).

Por otro lado, estos cuerpos legales se refieren a los funcionarios que cumplen funciones directas de fiscalización. Se entiende que un funcionario cumple funciones directas de fiscalización cuando, dentro de sus funciones permanentes, se incluyen actividades de inspección directa o cuando le corresponde intervenir directamente en procedimientos administrativos sancionatorios que no se relacionen con procedimientos disciplinarios internos (artículo 2°, número 9, del Reglamento, Decreto Supremo 2, SEGPRES).

Mayores directrices se encuentran disponibles en el “*Manual de la Ley 20.880 sobre Probidad en la Función Pública*”, SEGPRES, 2016³⁰.

La otra vertiente es cuando el fraude ya ha sido “documentado” de una manera en la entidad afectada, como resultado de una activación de un proceso sancionatorio-administrativo. El ente afectado puede tener indicios concretos de la comisión de un fraude porque se han activado los protocolos de “*compliance*”, como lo podrían ser los antecedentes recopilados del canal de denuncia (“*hotline*”), donde el área correspondiente informa sobre la naturaleza de la irregularidad detectada, las personas involucradas, el método del esquema de fraude y los potenciales perjuicios ocasionados.

Por último, hay otro estándar de prueba no legal que probablemente es del que menos se discute en la práctica, a juzgar por los informes que consignan la comisión de fraudes, con prescindencia de si estos provienen de peritos oficiales o de peritos privados de parte. Este estándar de prueba no legal dice relación con la comprensión del “*fraude*” y cómo este se exterioriza en la redacción de los informes. En efecto, un auditor (o “perito oficial”, si cumple esa función de manera provisional) no debería referirse a la imputabilidad de un fraude como sinónimo de “*delitos*” o aventurar “*juicios de responsabilidad penal*” de la persona bajo sospecha o del imputado si se está en una etapa de judicialización. En otros países, esto sería motivo de demandas de responsabilidad civil.

Recomendación: Antes de evacuar un informe técnico, se debería establecer qué se entenderá por fraude o delito, y cuáles serían las premisas que sustentan su trabajo. Hay ocasiones, muy contadas, en donde los protocolos de investigación interna de la entidad afectada cuentan con parámetros que delimitan la naturaleza de las irregularidades cometidas por sus funcionarios, como una forma de entregar certeza sobre las medidas y consecuencias de actos defraudatorios. Es por ello por lo que cobra sentido analizar los “factores de riesgo de fraude” que las normas de auditoría y otros documentos técnicos en apoyo a la profesión (Por ejemplo: COSO, ISO, ISSAI).

Por ende, la naturaleza de una irregularidad no necesariamente está asociada a una tipificación de orden penal, es decir, una irregularidad se entiende en un sentido “personalista”, donde los hechos que afectan a una empresa o persona son juzgados o medidos en función de variables como:

- Su cultura organizacional.
- El alcance de sus políticas internas.
- La estatura moral y ética de sus miembros y los estamentos superiores.

Satisfechas estas variables, en conjunto con los aspectos fácticos, estos se contrastan con los de carácter técnico, legal o jurídico, cuya tarea es de absoluta competencia del área jurídica respectiva, que posee los conocimientos y la experiencia necesaria para evaluar los hechos potencialmente punibles en derecho.

Por tanto, un “*fraude*”, en el establecimiento de los presupuestos que han guiado al auditor en su investigación, debiese entenderse en los siguientes términos (no limitado a):

³⁰ <http://dpi.minsempres.gob.cl/files/Manual-ley-de%20probidad.pdf>

- i) Vicio de un acto o procedimiento que se incurre en alguna vulneración del ordenamiento jurídico y/o administrativo³¹.
- ii) Desviación o discrepancia de una norma o regla, que puede estar referido a la llevanza de los libros o registros establecidos por la normativa tributaria, no solo por su incumplimiento absoluto, sino también por la anotación incorrecta que pueda distorsionar la debida liquidación de un tributo(s) y que pueda suponer la comisión de una infracción grave³².
- iii) Abuso de confianza, consistente en engañar o perjudicar a alguien que, por inexperiencia, afecto o descuido, le ha dado crédito. Asimismo, se considera el abuso del derecho como el ejercicio de un derecho en sentido contrario a su finalidad propia y con perjuicio ajeno³³; se aplica en el sentido de mal uso de un objeto o destino a un fin diferente del que corresponde a su naturaleza³⁴.
- iv) Violación de los deberes fiduciarios por miembros de la organización³⁵.
- v) Acto intencional u omisión diseñado para engañar a otros, cuyo resultado es que la víctima sufra una pérdida o el autor logre una ganancia mal habida³⁶.

No obstante, se destaca con vital importancia lo que señalan las normas de auditoría externa en cuanto a la responsabilidad profesional del auditor (con prescindencia de su rol o función pública de perito-forense) al establecerse que: "...aun cuando el auditor pueda sospechar o (...) identificar la ocurrencia de un fraude, el auditor no efectúa determinaciones legales respecto a si un fraude ha ocurrido realmente". Esto sería extensible al rol de los auditores internos.

En efecto, la cualificación y efectos legales que pudieran llegar a tener los hechos consignados en un informe técnico quedan a juicio de los expertos legales y/o de los estamentos jurisdiccionales que correspondan, sin olvidar lo prescrito por el Código Procesal Penal en su artículo 4º: *"Ninguna persona será considerada culpable ni tratada como tal en tanto no fuere condenada por una sentencia firme."*

Por consiguiente, cualquier informe que conlleve medidas disciplinarias u otro tipo de proceso indagatorio debe sustentarse en un adecuado predicamento. El predicamento permite asegurar y confirmar que los presupuestos fácticos que establece la ley o la institucionalidad se han verificado de manera previa por parte del auditor, antes o durante los procesos que el superior jerárquico ha decidido llevar a cabo en cumplimiento de la normativa actual vigente, particularmente la fijada por la CGR mediante la emisión de dictámenes.

³¹ DPEJ, 2024, "Irregularidad", <https://dpej.rae.es/lema/irregularidad>

³² DPEJ, 2024, "anomalía sustancial en la contabilidad", <https://dpej.rae.es/lema/anomal%C3%ADa-sustancial-en-la-contabilidad>

³³ RAE, 2024, "abuso de confianza y del derecho", <https://dle.rae.es/abuso>

³⁴ DPEJ, 2024, "abuso", <https://dpej.rae.es/lema/abuso>

³⁵ *Op. Cit.*, WELLS, 1997.

³⁶ *Op. Cit.*, RICHARDS, DAVID A. *et al.*

Con todo, el proceso del predicamento incluye el registro formal, la evaluación y la decisión sobre el curso adecuado del asunto que lo motiva³⁷.

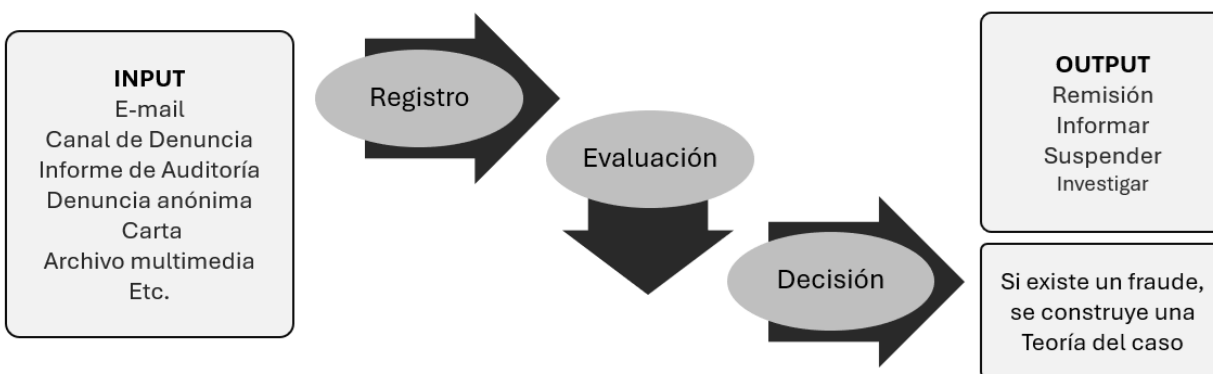


Imagen 1: Proceso del predicamento

Así las cosas, la verificación del predicamento requiere un sistema documentado para verificar tanto el manejo de los informes entrantes en cada etapa, desde la recepción inicial hasta la disposición final, como los responsables de la decisión final sobre el curso de acción a seguir.

a) *Registro:*

El registro es el proceso sistemático de reconocer la recepción de información entrante del hecho a indagar o que sea potencialmente de atención por parte del auditor. Todo el material recibido relacionado con ese asunto (input) debe registrarse y archivarse según las políticas que la entidad haya fijado para tal efecto.

b) *Evaluación:*

La evaluación debe determinar si el informe que da pie a una investigación interna es lo suficientemente verosímil para su ejecución. Para que sea admisible, debe estar relacionado con un asunto que sea motivo de una indagatoria dentro del alcance de la administración pública e incluir información suficiente sobre cómo proceder. La evaluación puede resultar en una de las siguientes decisiones:

- a.1) *Remisión:* Cuando el asunto en cuestión no requiere la acción de la entidad afectada, se debe remitir a otra persona, un departamento o una repartición pública para que tome medidas. Las remisiones normalmente proporcionarán información sobre los fundamentos y la justificación de su derivación. Por ejemplo, los asuntos referidos a delitos de corrupción no son una cuestión ni competencia investigativa del auditor, por lo que el funcionario de grado deberá remitirlos al Ministerio Público para su ponderación.

³⁷ UNITED NATIONS, 2015, "Investigations Manual", Investigations Division, Office of Internal Oversight Services.

- a.2) *Información*: Cuando la cuestión no sea admisible y no sea apropiado para su remisión, se mantendrá en un registro con fines informativos.
- a.3) *Suspensión*: Cuando el asunto no incluye información suficiente para proceder o no es posible obtener más antecedentes al respecto, podría suspenderse el proceso del predicamento hasta recibir nuevos antecedentes, fijando un tiempo prudencial para ello.
- a.4) *Investigación*: Cuando se determine que el asunto que ha afectado a la entidad amerita el inicio de una investigación interna, se asignará adecuadamente al equipo de auditores que corresponda.

c) *La acción posterior al predicamento*:

Durante el curso de una investigación, la entidad afectada no deberá proporcionar información sobre su estado o progreso a terceros ajenos a dicha investigación, excepto si surge un asunto o cuestión que presente un riesgo para su normal desarrollo o que pueda afectar su adecuada gestión. Sin embargo, la entidad podría proporcionar información relevante específica a las partes interesadas antes de completar la investigación.

En última instancia, es una prerrogativa no vinculante para la entidad decidir cómo utilizar el informe de investigación una vez emitido, respetando el debido proceso, según la instancia legal que justifica el proceso investigativo (mayores detalles en la sección VIII).

VI. TAXONOMÍA DEL FRAUDE OCUPACIONAL EN EL SECTOR PÚBLICO

6.1. Faltas administrativas y los delitos de corrupción (funcionarios)

El Diccionario Jurídico de la Real Academia Española (RAE) señala que la corrupción es un: *“Comportamiento consistente en el soborno, ofrecimiento o promesa a otra persona que ostenta cargos públicos, o a personas privadas, a los efectos de obtener ventajas o beneficios contrarios a la legalidad o que sean de naturaleza defraudatoria.”*

La CGR ha destacado que el fenómeno de la corrupción evoluciona constantemente, adoptando diversas formas según factores históricos y sociales. Esto ha dificultado la aceptación de una única definición que pueda aplicarse a los distintos escenarios políticos, culturales o valóricos en que este evento se presenta³⁸.

La definición más aceptada, tanto a nivel académico como institucional, es la entregada por Transparencia Internacional. Esta entidad define la corrupción como: *“El abuso del poder para beneficio propio”* (Transparencia Internacional, 2020; citado por CGR). Además, clasifica la corrupción en: corrupción a gran escala, corrupción a menor escala, y corrupción política. Estas categorías se establecen de acuerdo con la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produce³⁹.

En el mismo orden de ideas, se reconoce a **KLITGAARD** como uno de los principales exponentes en el debate anticorrupción mundial. Este autor describe una fórmula ampliamente citada para entender y definir la corrupción: *“La corrupción significa cobrar un precio ilícito por un servicio o bien usar la autoridad pública o privada para otros fines ilícitos”*. Asimismo, añade que la corrupción puede entenderse como *“el mal uso de un cargo para beneficio personal”*.

La fórmula de KLITGAARD⁴⁰ para comprender la corrupción es la siguiente:

$$C = M + D - R$$

(Corrupción = Monopolio + Discrecionalidad - Rendición de cuentas)

Esta fórmula explica que la corrupción (C) puede propiciarse y desarrollarse cuando:

- Los agentes tienen gran poder en la toma de decisiones (variable M, Monopolio).
- Disponen de una alta discrecionalidad en sus actuaciones (variable D, Discrecionalidad).
- Existe escasa transparencia o rendición de cuentas (variable R, Rendición de cuentas).

³⁸ CGR, 2020, *Op. Cit.*, p.20.

³⁹ CGR, 2020, *Op. Cit.*, p.21.

⁴⁰ CGR, 2020, *Op. Cit.*, p.20b.

6.2. Codificación de los delitos de corrupción según PJUD

Desde el punto de vista jurídico, se identifica una taxonomía de los distintos delitos contemplados tanto en el CP como en las leyes penales especiales, denominada "Nomenclatura asociada a la codificación de delitos del sistema judicial penal chileno, código único".

Este Código Único de Materias (CUM) lleva un registro de los delitos dentro del sistema judicial penal chileno. Su nomenclatura es coordinada anualmente por la Corporación Administrativa del Poder Judicial y consensuada con otras instituciones relacionadas con la seguridad pública y la justicia, como las policías, la Fiscalía, la Defensoría Penal Pública, Gendarmería de Chile, el Servicio Registro Civil e Identificación y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos⁴¹. El CUM constituye una clasificación legal de los "actos u omisiones penados por la ley" en su competencia penal, ocurridos en el país durante un período determinado.

El CUM es de carácter dinámico, ya que se modifica anualmente por la mesa de trabajo de codificación penal, según cambios en la legislación del país y por necesidades estadísticas de las instituciones participantes. Estas actualizaciones permiten efectuar análisis específicos según el tipo de delito o materia, apoyando cada acción investigativa de acuerdo con la naturaleza y/o tipificación legal del delito. Esta instancia de coordinación es liderada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En términos generales, los delitos se organizan por "familias de delitos", que corresponden a subconjuntos temáticos de materias. Por ejemplo, "contra las personas", "contra la propiedad", "Infracción a la ley de tránsito", entre otros. Dentro de estas familias se ubican las "materias", que consisten en delitos, faltas, cuasidelitos, infracciones, etc. Ejemplos de materias incluyen cohecho, robo con violencia, daños simples, giro doloso de cheques o hallazgo de vehículos, entre otras⁴².

La categoría 7 del CUM agrupa actos que conllevan fraude, engaño o corrupción, o que tengan la intención de causarlos. Esta categoría incluye más de 50 delitos reportados, entre ellos los cometidos por empleados públicos en el ejercicio de sus cargos.

Cabe destacar que el CUM no es un producto exclusivo de la institucionalidad chilena. Tiene su origen en el "Manual para la elaboración de un sistema de estadísticas sobre justicia penal" de las Naciones Unidas, publicado en 2004, el cual ha servido como guía orientadora para la gestión de datos y políticas públicas en materia criminal.

En lo relacionado con los "delitos cometidos por empleados públicos en el desempeño de sus cargos", según lo establecido en el artículo 260 del CP, la codificación y descripción de los tipos penales asociados incluyen los códigos comprendidos entre 00401 y 00499:

⁴¹ El CUM fue compartido con C. NINO-MORIS con fecha uno de agosto del año 2022, por el Sr. PABLO MACCIONI QUEZADA, abogado, Asesor Jurídico de la CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL.

⁴² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, INE, 2020, "Informe Anual de Estadísticas Judiciales" disponible en, https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/justicia/publicaciones-y-anuarios/difusi%C3%B3n/informe-anual-estad%C3%ADsticas-judiciales-2020.pdf?sfvrsn=4ab75334_2

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DELITO CÓDIGO PENAL
402	NOMBRAMIENTOS ILEGALES ART.220 Empleado público que nombrare o propusiere para cargo público a persona que se encuentre afecta a inhabilidad legal que le impida ejercerlo.
404	PREVARICACIÓN JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA ARTS. 223 A 229 Torcida administración de justicia se refiere a funcionarios judiciales que cometieren infracción grave en la aplicación de la ley.
405	PREVARICACIÓN DEL ABOGADO Y PROCURADOR ARTS. 231 y 232 Abogado o procurador que perjudicare a su cliente o descubriere sus secretos, o que patrocinar en un juicio a ambas partes.
406	MALVERSACIÓN DE CAUDALES PÚBLICOS ARTS. 233,234 Y 235 Apropiación de caudales públicos: empleado público que teniendo a su cargo caudales o efectos públicos o de particulares, los substraiga o consienta que otro lo haga, o que por su negligencia o abandono diere lugar a que otro lo sustraiga. Distracción o uso ilegítimo de caudales públicos: empleado público que ocupe en su beneficio o ajeno caudales públicos.
408	INFIDELIDAD EN LA CUSTODIA DE DOCUMENTOS ART. 242 Empleado público que no guardare fielmente los papeles y documentos que estén bajo su cargo.
409	VIOLACIÓN DE SECRETOS ART. 246 Empleado público que revelare información que tenga conocimiento en razón de su cargo y le sea prohibido dar a conocer.
410	COHECHO COMETIDO POR EMPLEADO PÚBLICO ART 248, 248 BIS Y 249. Sanciona al empleado público que en razón de su cargo solicitare o aceptare un beneficio económico o de otra naturaleza al que no tiene derecho, para sí o un tercero. Así como, el empleado público que solicitare o aceptare recibir mayores derechos de los que le corresponden, o un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o terceros para ejecutar u omitir, o por haber ejecutado u omitido, un acto propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a sus deberes, o para cometer crímenes y/o simples delitos en el desempeño de su cargo.

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DELITO CÓDIGO PENAL
411	COHECHO O SOBORNO COMETIDO POR PARTICULAR ART. 250 Sanciona a la persona que diere, ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de este o de un tercero, en razón del cargo del empleado público, en los términos del inciso primero del artículo 248 (cohecho en razón del cargo), o para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248 inciso segundo (cohecho por actos propios del cargo), 248 bis y 249 (figuras agravadas de cohecho), o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.
413	ABANDONO DE DESTINO ART. 254 Empleado que abandona su destino sin previa renuncia o, renunciando a él, no espera un plazo prudente para su reemplazo.
415	NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE ART. 240 Sanciona al empleado público, el árbitro o el liquidador comercial, el veedor o liquidador en un procedimiento concursal, el perito, el guardador o albacea, el que tenga a su cargo la salvaguardia o la gestión de todo o parte del patrimonio de otra persona que estuviere impedida de administrarlo, el director o gerente de una sociedad anónima, o toda persona a quien le sean aplicables las normas que en materia de deberes se establecen para los directores o gerentes de estas sociedades, que directa o indirectamente se interesare en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión en la cual hubiere de intervenir en razón de alguna de las circunstancias descritas en el artículo 240 del CP.
416	TRÁFICO DE INFLUENCIAS ART. 240 BIS Empleado público quien con interés directo o indirecto en alguna operación o contrato en el que deba intervenir otro empleado público, ejerce influencia en él para obtener una decisión favorable a sus intereses.
417	EXACCIONES ILEGALES COMETIDAS POR FUNCIONARIO PÚBLICO ARTS. 157 y 241 Todo empleado público que sin derecho exigiere una contribución o de un servicio personal. Todo empleado público que directa o indirectamente exigiere mayores derechos de los que le correspondieren, o un beneficio económico que no correspondiere para sí o un tercero para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo.
418	ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO ART. 241 BIS El empleado público que durante el ejercicio de su cargo obtenga un incremento patrimonial relevante e injustificado.

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DELITO CÓDIGO PENAL
419	FRAUDE AL FISCO Y ORGANISMOS DEL ESTADO ART. 239 Fraude: empleado público que defraudare o consintiere defraudar al fisco u otras instituciones de carácter publico
420	ABUSOS CONTRA PARTICULARES ART.255 Sanciona al empleado público que, desempeñando un acto del servicio, cometiere cualquier vejación injusta contra las personas será castigado con la pena de reclusión menor en su grado mínimo, salvo que el hecho sea constitutivo de un delito de mayor gravedad, caso en el cual se aplicará sólo la pena asignada por la ley a este. Si la conducta descrita en el inciso precedente se cometiere en contra de una persona menor de edad o en situación de vulnerabilidad por discapacidad, enfermedad o vejez; o en contra de una persona que se encuentre bajo el cuidado, custodia o control del empleado público, la pena se aumentará en un grado. No se considerarán como vejaciones injustas las molestias o penalidades que sean consecuencia únicamente de sanciones legales, o que sean inherentes o incidentales a estas, ni las derivadas de un acto legítimo de autoridad
421	OTROS ABUSOS CONTRA PARTICULARES ARTS. 256, 257, 258 y 259. Sanciona al empleado público del orden administrativo que maliciosamente retardare o negare a los particulares la protección o servicio que deba dispensarles en conformidad a las leyes y reglamentos, que arbitrariamente rehusare dar certificación o testimonio, o impidiere la presentación o el curso de una solicitud, o que solicitare a persona que tenga pretensiones pendientes de su resolución
422	SOBORNO DE FUNCIONARIO PUBLICO EXTRANJERO. PERSONA NATURAL ART.251 BIS Sanciona a la persona que, con el propósito de obtener o mantener para sí o para un tercero cualquier negocio o ventaja en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero, ofreciere, prometiере, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de este o de un tercero, en razón del cargo del funcionario, o para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado, un acto propio de su cargo o con infracción a los deberes de su cargo.
423	SOBORNO. ART. 250. PERSONA JURÍDICA ART.250 Sanciona a la persona jurídica que ofreciere o consintiere en dar a un empleado público un beneficio económico, en provecho de este o de un tercero para omitir o por haber omitido un acto debido propio de su cargo, o para ejecutar o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes del cargo o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas (en relación con el artículo 1° de la Ley 20.393).

CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DELITO CÓDIGO PENAL
424	SOBORNO DE FUNCIONARIO PÚBLICO EXTRANJERO. PERSONA JURÍDICA ART. 251 BIS Sanciona a la persona jurídica que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de este o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, y el ofreciere dar el aludido beneficio a un funcionario público extranjero por haber realizado o haber incurrido en las acciones u omisiones señaladas. Asimismo, sanciona a la persona jurídica que, en iguales situaciones a las descritas en el inciso anterior, consintiere en dar el referido beneficio (en relación con el artículo 1° de la Ley 20.393).
425	NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE POR PERSONA JURÍDICA ART. 240 Sanciona a las personas jurídicas que de cualquier forma oculten o disimulen el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen directa o indirectamente de la perpetración de hechos constitutivos de delitos contemplados en la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes en la ley 18.314 sobre conductas terroristas, en la ley 17.798 sobre control de armas, en la Ley 18.045 sobre mercado de valores, entre otras normas. Asimismo, sanciona al que adquiera, posea, tenga o use los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito (en relación con el artículo 1° de la Ley 20.393).
499	OTROS DELITOS COMETIDOS POR EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS CARGOS

Recomendación: El conocimiento de las conductas típicas que establece el CP permite al auditor interno focalizar el ejercicio de su escepticismo profesional, lo que implica comprender la naturaleza y el entorno que propician dichas conductas (factores de riesgo). Esto le ayudará a identificar los indicios y la evidencia que, de manera inherente, se asocian a esos tipos penales. En otras palabras, un enfoque KYC hace referencia a las siglas en inglés «Know Your Client», es decir en español, “Conoce a Tu Cliente” aplicado a la comprensión de los delitos de corrupción cometidos por funcionarios del sector público contribuye a mitigar los riesgos de auditoría, tales como los riesgos de control y detección.

Consulte los documentos técnicos sobre la materia emitidos por el CAIGG⁴³, para una mayor comprensión de estos delitos.

⁴³ <https://www.auditoriainternadegobierno.gob.cl/>

6.3. Codificación de los delitos de corrupción según ACFE⁴⁴

En un sentido similar, pero desde la perspectiva de la profesión del auditor (en sus distintos roles), existe una taxonomía ampliamente conocida, tanto a nivel nacional como internacional: el árbol del fraude, desarrollado en 1996 por la ACFE en Estados Unidos. Este concepto apareció por primera vez en el informe “Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse” de ese mismo año.

La ACFE propuso esta clasificación como un marco teórico y práctico que facilita la identificación y análisis de los fraudes cometidos en organizaciones. La taxonomía se utiliza como un recurso pedagógico para clasificar los fraudes en tres grandes grupos: fraudes asociados a la corrupción, que incluyen sobornos, conflictos de interés y extorsión; fraudes referidos a la apropiación indebida, como la malversación de activos, robo de efectivo o inventario; y, finalmente, fraudes vinculados a los estados financieros, los cuales abarcan manipulaciones contables destinadas a presentar información falsa a los stakeholders.

Los orígenes del árbol del fraude se basan en estudios provenientes de la criminología, la sociología y la contabilidad criminal, disciplinas que han permitido comprender los factores motivacionales y estructurales del fraude. Las categorías mencionadas han sido correlacionadas con la mayoría de los delitos tipificados en el ordenamiento jurídico de los Estados Unidos, lo que ha hecho de esta herramienta un referente global en materia de detección y prevención de fraudes. Sin embargo, en contextos específicos, como el chileno, los especialistas en investigación de fraudes deben ser cautelosos al aplicar esta taxonomía. Existe la tentación de asumir conductas fraudulentas como delitos penales, sin considerar que no siempre cumplen con los elementos que configuran un tipo penal según la legislación local. Esto podría llevar a presunciones erróneas y a la emisión de conclusiones inexactas, comprometiendo la credibilidad del auditor y dificultando la gestión eficaz de los riesgos de fraude en la organización.

Por ello, es fundamental que los auditores internos y otros profesionales involucrados en la gestión y detección de fraudes comprendan las limitaciones y alcances del árbol del fraude, adaptándolo a las particularidades del marco legal y regulatorio vigente en sus países. En el caso chileno, por ejemplo, es necesario que las investigaciones de fraude estén alineadas con las normas nacionales, evitando acusaciones que puedan carecer de sustento jurídico. La correcta aplicación de esta herramienta, junto con el ejercicio del escepticismo profesional, permite a los auditores diferenciar entre conductas irregulares y actos delictivos, contribuyendo así a la mejora de los controles internos y al fortalecimiento de la cultura ética dentro de las organizaciones.

⁴⁴ Op. Cit., NINO-MORIS, 2024.

Dicho lo anterior, el árbol del fraude es como se ilustra a continuación:

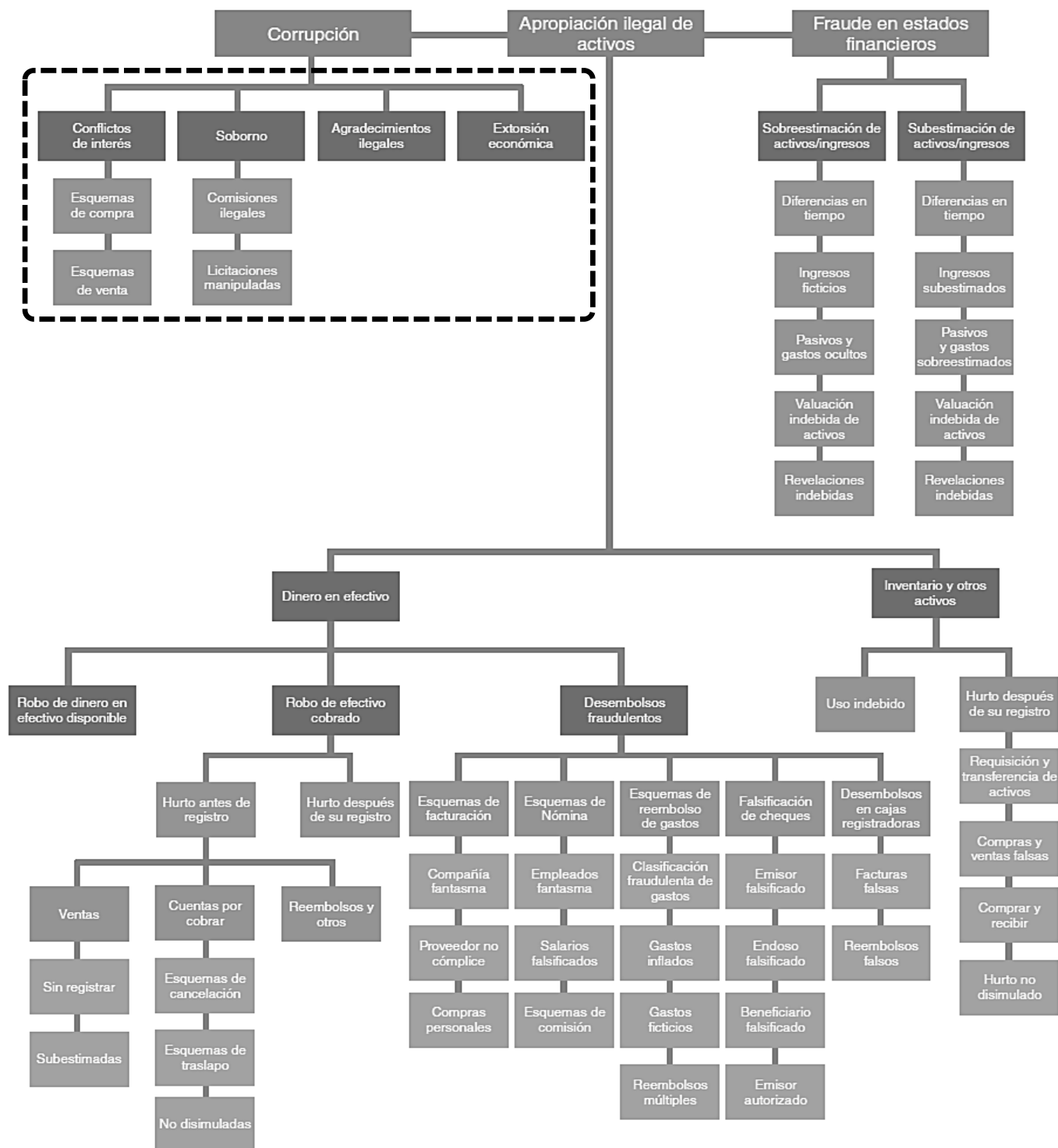


Imagen 2
Fuente: ACFE® México, 2016

En lo concerniente a los fraudes de corrupción, esta taxonomía los organiza desde el punto de vista de las entidades privadas, aunque en muchos casos la participación de un funcionario público puede ser parte importante de la ecuación. En este tipo de fraudes destacan los delitos de corrupción tradicionales, ya mencionados supra, donde la intervención de un particular es parte de los esquemas defraudatorios; y los delitos de corrupción entre particulares, que operan exclusivamente en entornos civil-mercantiles (artículos 287 bis y 287 ter del CP).

Estos fraudes se describen de la siguiente manera⁴⁵:

a) Conflicto de interés:

Un conflicto de interés ocurre cuando un empleado, gerente o ejecutivo tiene un interés económico o personal no revelado en una transacción que afecta negativamente a la organización. Al igual que en otros casos de corrupción, los esquemas de conflicto implican el ejercicio de la influencia de un empleado en detrimento de la organización.

Sin embargo, los esquemas de conflicto no siempre reflejan los esquemas de soborno. Hay múltiples formas en que los empleados pueden utilizar su influencia para beneficiar a una entidad en la que tienen un interés oculto. La mayoría de los esquemas de conflicto se dividen en tres categorías:

- (i) Esquemas de compra
- (ii) Esquemas de ventas
- (iii) Otros esquemas

En términos generales, los conflictos de interés surgen cuando una organización, sin saberlo, compra algo a un precio elevado a otra entidad en la que uno de sus empleados tiene un interés oculto, o bien vende algo a un precio bajo a esa misma entidad.

Recomendación: Atender los conflictos de interés es crucial, ya que son considerados una antesala a los delitos de corrupción. Consulte lo señalado sobre la Ley 20.880 en la sección V.

b) Soborno (Cohecho):

En esencia, un soborno es una transacción comercial, aunque sea ilegal o poco ética. Una persona paga sobornos para comprar la influencia del destinatario. Los esquemas de soborno generalmente se dividen en dos grandes categorías:

b.1) Comisiones ilegales (kickbacks): Son pagos no revelados realizados por proveedores a funcionarios de entidades compradoras. El propósito de un soborno generalmente es involucrar al empleado corrupto en un plan de sobrefacturación. En otros casos, los proveedores pagan sobornos simplemente para obtener negocios adicionales de la entidad compradora.

⁴⁵ Wells, Joseph, 2017, "Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection", Part II Corruption, Chapter 10, 5 Edition, Association of Certified Fraud Examiners. Published, John Wiley & Sons, USA

b.2) Licitaciones manipuladas o intervenidas (bid-rigging): Estos esquemas ocurren cuando un funcionario ayuda fraudulentamente a un proveedor a ganar un contrato a través del proceso de licitación "competitivo".

Recomendación: El Mercado Público cuenta con el observatorio de compras públicas, donde se consignan numerosos hallazgos que han derivado en denuncias y la apertura de procedimientos disciplinarios por parte de la CGR.

c) Extorsión económica:

La extorsión económica es, básicamente, la contraparte del soborno. En lugar de que un proveedor ofrezca un pago a un funcionario para influir en una decisión de compra, es el funcionario quien exige un pago al proveedor para tomar una decisión a su favor. En cualquier situación en la que un funcionario pueda aceptar sobornos para beneficiar a una empresa o persona específica, también podría darse el caso de que el funcionario extorsione a un comprador o proveedor potencial.

Ejemplo: el director de planta de una empresa de servicios públicos inició su propio negocio. Este gerente obligó a los vendedores que deseaban trabajar para la empresa a desviar parte de su negocio hacia su propia compañía.

Recomendación: En nuestro país, la "extorsión económica" no se encuentra tipificada en un sentido amplio, sino más bien en un sentido estricto. Existe el delito de extorsión, tipificado en el artículo 438 del CP, conocido doctrinalmente como "extorsión documental". Este delito requiere que una persona, mediante violencia o intimidación, busque defraudar a otra, obligándola a suscribir, otorgar o entregar un instrumento, público o privado, que constituya una obligación de dinero.

d) Gratificaciones ilegales (Cohecho administrativo):

Las gratificaciones ilegales son similares a los esquemas de soborno, pero no necesariamente implican la intención de influir en una decisión comercial específica.

Ejemplo: un funcionario municipal negoció un acuerdo de desarrollo de terrenos con un grupo de inversionistas privados. Una vez aprobado el acuerdo, el funcionario y su esposa fueron recompensados con unas vacaciones internacionales gratuitas, con todos los gastos pagados. Aunque la promesa de este viaje pudo haber influido en las negociaciones, probarlo sería difícil. Sin embargo, simplemente aceptar un obsequio de este tipo constituye una "gratificación ilegal", acto prohibido por la mayoría de los códigos de ética gubernamentales y empresariales.

Recomendación: El artículo 62, numeral 5, de la Ley 18.575 señala, a modo de ejemplo, conductas que vulneran especialmente el principio de probidad administrativa, refiriéndose a "solicitar, hacerse prometer o aceptar, en razón del cargo o función, para sí o para terceros, donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza". No obstante, la misma ley establece dos excepciones a esta regla general:

- *Donativos oficiales y protocolares:* Estos corresponden a los regalos que se reciben por detentar un cargo o función y que se realizan en el marco de las relaciones de gobierno o como parte de los ceremoniales diplomáticos establecidos por la costumbre.
- *Regalos que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación:* Se trata de aquellos que se consideran parte de los usos sociales, como los que se entregan con motivo del cumpleaños de una persona o la celebración de la Navidad.

En ambos casos de excepción, la ley no señala expresamente un monto máximo para el valor de las especies consideradas como “*donativo*”. Sin embargo, su valor o importancia no puede ser tal que genere sospechas sobre la imparcialidad del servidor público que lo recibe. A pesar de lo anterior, la CGR ha sostenido que: *"Los empleados públicos tienen el deber de evitar que sus prerrogativas o esferas de influencia se proyecten en su actividad particular, aun cuando la posibilidad de que se produzca un conflicto sea solo potencial"* (Dictamen 16.360/2010).

Lo anterior se fundamenta en lo prescrito en el artículo 251 sexies del CP, el cual señala: "No será constitutivo de los delitos contemplados en los artículos 248, 250 incisos segundo y tercero, y 251 bis, aceptar, dar u ofrecer donativos oficiales o protocolares, o aquellos de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación".

Para mayores detalles, consulte el apartado 7.2 más adelante.

PARA TENER EN CONSIDERACIÓN: Si bien los fraudes de corrupción descritos se asocian más al ámbito privado, es importante recordar que la Ley 21.595 sobre Delitos Económicos, creó una tercera categoría. Esta categoría se caracteriza porque el delito implica la intervención de una persona perteneciente a una empresa, pero el autor del delito será siempre un funcionario público.

En efecto, la tercera categoría engloba, en general, las figuras conocidas tradicionalmente como "delitos funcionarios", es decir, aquellos delitos que exigen que el sujeto activo sea un funcionario público⁴⁶ o que cumpla una función pública para efectos de una sanción punitiva.

A propósito de lo anterior, un auditor interno debe recordar que el concepto de “funcionario público” no se limita exclusivamente a los funcionarios de planta en sus distintas formas. Este concepto también abarca a los funcionarios a contrata y aquellos contratados a honorarios con cláusula de agente público.

Pues bien, el artículo 260 del CP define a los empleados públicos, en los siguientes términos:

⁴⁶ MARCAZZOLO AWAD, XIMENA & SERRA CRUZ, DIVA, 2023, “¿En qué medida la reforma que introduce la nueva ley de delitos económicos automatiza la atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas?”, Revista de Ciencias Penales, Sexta Época, Vol.48, Nro. 3.

... se reputa empleado todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular.

A este respecto, la jurisprudencia judicial (como fuente del Derecho) ha hecho extensiva esa definición a los delitos vinculados con la función pública, comprendiendo a quienes desempeñen un cargo o una función pública, cualquiera sea el carácter del órgano para el que ejerzan estas funciones o la naturaleza jurídica del vínculo que los une al correspondiente servicio. De ahí que ese concepto abarca por tanto a quienes se desempeñen en los órganos del Estado, descritos y regulados por la CPRCH, en aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo uno de la Ley 18.575, y en los entes regulados por estatutos especiales, incluyendo a quienes se desempeñen como gerentes, directores, administradores y funcionarios de empresas públicas creadas por ley y, en las corporaciones municipales dedicadas al cumplimiento de, entre otras, funciones municipales de educación y salud, y siempre que no exista una norma expresa que los excluya de esta denominación o existan normas especiales de responsabilidad⁴⁷.

Por último, no puede quedar afuera de este breve análisis el ejercicio de funciones públicas por parte de entidades privadas, las llamadas “*establecimientos de utilidad pública*”.

En efecto, existen materias o funciones públicas de titularidad de la administración que, en virtud de la asignación de funciones por una ley, estatuto u otra fuente legal, son ejecutadas por sujetos particulares. En otras palabras, son instituciones privadas que, al realizar tareas públicas, se sujetan al menos de forma parcial, al régimen jurídico público donde la administración tiene potestades de ordenación, dirección y control. Tal cuestión tiene un fundamento en el derecho administrativo y la habilitación a la colaboración de entidades privada en funciones públicas. Entre estas entidades encontramos a la Cruz Roja (fiscalizada por la CGR), el Cuerpo de Bomberos (fiscalizados por la Subsecretaría del Interior, CMF y CGR), algunas universidades privadas, los cementerios, entre otros. Estos establecimientos tienen en determinados casos, personalidad jurídica de derecho privado, financiamiento privado (independientemente que pueden ser financiados o beneficiados en parte por el fisco) y tiene un régimen laboral ordinario⁴⁸.

Por consiguiente, las instituciones que se mencionan con un claro ejemplo de la amplitud del concepto de funcionario público del CP, en atención a la ejecución de funciones de carácter público.

⁴⁷ CONSEJO AUDITORÍA GENERAL DE GOBIERNO, CAIGG, 2023, “Conceptos Generales sobre Infracciones Administrativas a la Probidad y Delitos Funcionarios más Comunes”, Documento Técnico 96, versión 0.2.

⁴⁸ JORDÁN, TOMÁS, 2024, “El ejercicio de funciones públicas por entidades privadas: los “establecimientos de utilidad pública”, Análisis Jurídico, EL MERCURIO LEGAL, 29 de julio de 2024.

VII. DIVERGENCIAS ENTRE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES

De acuerdo con el artículo 3° de la Ley 21.592, que establece un Estatuto de Protección en favor del Denunciante, cualquier persona puede denunciar hechos que constituyan infracciones disciplinarias o faltas administrativas, incluyendo, entre otros, hechos relacionados con corrupción o que afecten, o puedan llegar a afectar, bienes o recursos públicos, en los que participe personal de la administración del Estado o de algún organismo de esta.

Asimismo, el artículo 8° de esta ley establece que el personal de la administración del Estado tiene el deber de denunciar, con la debida prontitud, ante los órganos administrativos o judiciales que correspondan, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan caracteres de delito o que sean constitutivos de faltas administrativas o infracciones disciplinarias.

7.1. *Infracciones administrativas*

a) El deber de denuncia:

La Ley 21.592, que modificó el estatuto administrativo, prescribe en el artículo 61 de este último cuerpo legal que será obligación de cada funcionario:

- Denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el Principio de Probidad Administrativa.

b) Conductas que infringen el principio de probidad administrativa⁴⁹:

El legislador estableció un listado de conductas que infringen “especialmente” el principio de probidad administrativa, según lo dispone el artículo 62 de la norma citada.

Al respecto, la jurisprudencia de la CGR ha sostenido de manera uniforme, desde el Dictamen 30.733/2000, que las conductas descritas en el artículo 62 no son cláusulas taxativas. Se ha señalado que las actuaciones de un funcionario que impliquen una vulneración del referido principio son múltiples, por cuanto el legislador no se ha limitado a enumerar exclusivamente las actuaciones que lo vulneran, sino que, por el contrario, ha dejado claramente establecido cuáles conductas no pueden dejar de ser consideradas como transgresiones del mismo.

Así las cosas, respecto a las conductas que infringen la probidad administrativa, es posible señalar que, desde la dictación del Dictamen 8.281/2001, la CGR ha sostenido reiteradamente que el principio de tipicidad no ha sido consagrado de manera absoluta en materia de responsabilidad administrativa. En ese orden de ideas, esta postura se ha reiterado en diversos dictámenes, como los 58.851/2004, 27.259/2007, 57.968/2011 y 19.635/2013.

⁴⁹ Se han recogidos y adaptado los comentarios del Dr. DANIEL SILVA HORTA (Universidad Austral) SILVA HORTA, DANIEL, 2016, “La destitución por infracción grave a la probidad administrativa en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República”, Revista De Derecho (Valdivia), Vol. 29, Nro. 3.

c) Prescripción de la acción administrativo-sancionatoria:

El artículo 158 de la Ley 18.834 (DFL 29 de Hacienda, 2004) establece que la acción disciplinaria de la administración contra el funcionario prescribirá en cuatro años, contados desde el día en que este hubiere incurrido en la acción u omisión que le dio origen.

Sin embargo, en caso de existencia de hechos constitutivos de delito, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal. Por lo anterior, los fiscales deben tramitar los procedimientos con la mayor celeridad posible, para evitar la prescripción de las acciones y, con ello, incurrir en responsabilidad administrativa.

Ahora bien, existen algunas reglas sobre la prescripción. En efecto, la acción se verá interrumpida, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el funcionario incurre nuevamente en una falta administrativa.

- (i) La prescripción se suspende desde la etapa de formulación de cargos, ya sea en una investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda. Por lo tanto, dejan de correr los cuatro años requeridos para la prescripción de la acción.
- (ii) Si el proceso se paraliza por más de dos años o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que se haya sancionado, continuará corriendo el plazo de prescripción, como si no hubiese operado la interrupción.

7.2. Delitos de corrupción (funcionarios)

a) El deber de denuncia:

El Código Procesal Penal, en sus artículos 175 y siguientes, establece que la denuncia es obligatoria, con los consiguientes efectos:

- Para los fiscales y demás funcionarios públicos, respecto de los delitos de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones, y especialmente, en los casos en que observen conductas irregulares en sus subalternos.
- Los funcionarios públicos deberán realizar la denuncia dentro de las 24 horas siguientes al momento en que tomen conocimiento del hecho criminal.

Recomendación: Si se ha iniciado un procedimiento disciplinario, el investigador o fiscal deberá cumplir con la denuncia respectiva una vez que tome conocimiento de los hechos y de su gravedad, en el marco del proceso indagatorio.

- Los funcionarios públicos que omitan realizar la denuncia incurrirán en una multa de 1 a 4 Unidades Tributarias Mensuales (artículo 494 del CP), o en la establecida por disposiciones especiales, según corresponda.

Por su parte, la Ley 21.592:2023, que modificó el estatuto administrativo, prescribe en su artículo 61 que será obligación de cada funcionario:

- Denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías o cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan caracteres de delito.

Recomendación: El funcionario que realice su denuncia a través del Canal de Denuncias de la CGR, establecido en la ley que regula el nuevo estatuto de protección en favor del denunciante (artículo 90 C, Ley 18.834 (DFL 29 de Hacienda, 2004), no está obligado a realizar la denuncia según lo indicado en los artículos 90 A y B.

b) *Cuando el cohecho administrativo pasa a ser un cohecho punitivo:*

Sin perjuicio de lo señalado en el capítulo anterior, el inciso segundo del artículo 251 sexies advierte que: *"Lo dispuesto en el inciso anterior no se aplicará respecto del delito contemplado en el artículo 251 bis cuando se ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar a un funcionario público extranjero un beneficio, para que omita o ejecute, o por haber omitido o ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo"*.

Respecto de los donativos, esta regla de excepción solo se aplicaría en los delitos de cohecho por la función (actos del cargo) y en el delito de cohecho pasivo propio (actos del funcionario público al recibir beneficios) del artículo 248, y al soborno relacionado con el artículo 248. A contrario sensu, esta excepción no se aplicaría a los delitos de cohecho pasivo vinculados a la infracción de deberes, al tráfico de influencias o a la comisión de otros delitos, tipificados en los artículos 248 bis y 249 del CP. De igual forma, tampoco rige esta excepción en los casos de delitos de cohecho activo (particulares) o soborno, regulados en el artículo 250, incisos cuarto y quinto, del citado código.

Cabe señalar, que no existe una definición legal precisa respecto a qué se considera como "donativos oficiales". Para efectos de lo dispuesto en el artículo 251 sexies, se ha entendido que estos corresponden a regalos entregados o recibidos por detentar un cargo o función pública, realizados en el marco de relaciones interinstitucionales entre organismos o servicios públicos, entendidos en un sentido amplio. Por otro lado, se considera que los donativos protocolares son aquellos entregados o recibidos como parte de ceremoniales diplomáticos o internacionales establecidos por la costumbre.

En cuanto al concepto de "regalo" autorizado por la costumbre como manifestación de cortesía y buena educación, tampoco está definido en la ley. Sin embargo, para efectos del artículo 251 sexies, se entendería como aquellos regalos que forman parte de usos sociales, como los entregados con motivo del cumpleaños de una persona o de alguna celebración reconocida en la comunidad.

En todo caso, el valor comercial del regalo debe ser de "escaso valor económico". Esto significa que se trata de un bien de poca estimación económica. Aunque resulta complejo fijar un límite exacto, se debe analizar caso a caso si el regalo constituye un delito de cohecho, dependiendo de las circunstancias concretas.

concreta.

Recomendación: Se debe considerar no solo el aspecto monetario del “regalo”, sino considerar en la ecuación los aspectos culturales y demográficos de quien los ofrece al funcionario público. Así, por ejemplo, para un campesino podría ser natural y aceptable la entrega de un cordero a un funcionario público, por su ayuda en la implementación de un subsidio de paneles solares para el riego tecnificado; pero, sería desproporcionado que este mismo gesto sea bien visto por los habitantes de zonas urbanas con alta concentración de población, por un tipo similar de asistencia social (entrega de paneles solares). Sin embargo, el mero hecho de aceptar “regalos” puede ser sospechoso o poner en el entredicho la ética del funcionario involucrado. La última palabra la tendrán los Tribunales de Justicia.

c) *Prescripción de la acción penal*⁵⁰.

De acuerdo con el artículo 96 del CP, la prescripción de la acción penal se suspende desde que el procedimiento se dirige en contra del funcionario afectado.

La Ley 21.121, que modifica el CP y otras normas legales para la prevención, detección y persecución de la corrupción, incorporó al CP el artículo 260 bis, en el que se establece una forma especial de contabilizar el inicio del plazo de prescripción en los delitos de malversación de caudales públicos, cohecho, soborno, fraude al fisco, negociaciones incompatibles, tráfico de influencias, enriquecimiento ilícito y cohecho a funcionario público extranjero, el cual se comenzará a contar desde que el empleado público que intervino en dichos delitos cesare en su cargo o función.

Adicionalmente se establece que si el empleado, dentro de los seis meses que siguen al cese de su cargo o función, asumiere uno nuevo con facultades de dirección, supervigilancia o control respecto del anterior, el plazo de prescripción empezará a correr desde que cesare este último.

La regla general es que los delitos comunes prescriban en cinco años, y los crímenes en diez.

Sin embargo, hay cuestiones aparejadas que deberían observar los auditores internos, y que tiene que ver cómo se correlacionan los plazos de prescripción con la destrucción de documentos de manera ilícita por parte de un funcionario. Si bien hay un número cuerpos legales que se refieren al tratamiento de documentos público y privados, se tomará como ejemplo ilustrativo lo prescrito en el artículo 11 del DFL 1 de la SEGPRES (2000), sobre destrucción de documentos originales en virtud de la Ley 18.845, que establece que se podrá iniciar el proceso de destrucción de los documentos en soporte papel verificando que:

- Hayan transcurrido 10 años desde la fecha de elaboración de la microforma de aquellos documentos pertenecientes a la administración pública centralizada y descentralizada o de registros públicos.

⁵⁰ MINISTERIO PUBLICO, 2022, “Instrucción General que imparte criterios de actuación en delitos de Corrupción”, Oficio FN 278/2022.

- Hayan transcurrido 5 años desde la fecha de elaboración de la microforma de aquellos de los documentos pertenecientes a archivos privados.

No obstante, el artículo 12 el citado Decreto establece un deber de publicidad antes de proceder a la destrucción. En efecto, este procedimiento debe ser informado mediante un aviso en el Diario Oficial, con una anticipación mínima de 60 días respecto de la fecha fijada para la eliminación de los documentos pertenecientes a archivos o registros públicos; por lo que sería una irregularidad quien vaya en contra de esa disposición, lo que se entendería destrucción de evidencia, y a su vez, una falta respecto a las prohibiciones consignadas en el artículo 84 de la Ley 18.834 (DFL 29 de Hacienda, 2004)

Recomendación: En importante conocer y considerar las políticas de destrucción (y prohibiciones) de la “documentación pública”⁵¹ y de aquellos que sean documentos públicos secretos, reservados o con datos sensibles que establecen en las leyes, de manera de instruir su aplicación y así asegurar de mejor manera la disposición de la evidencia de auditoría, que potencialmente forme parte de un informe técnico.

d) Etapas del proceso penal:

Solo a modo de corolario de cómo se lleva a cabo un proceso de persecución penal se ilustra de la siguiente manera:

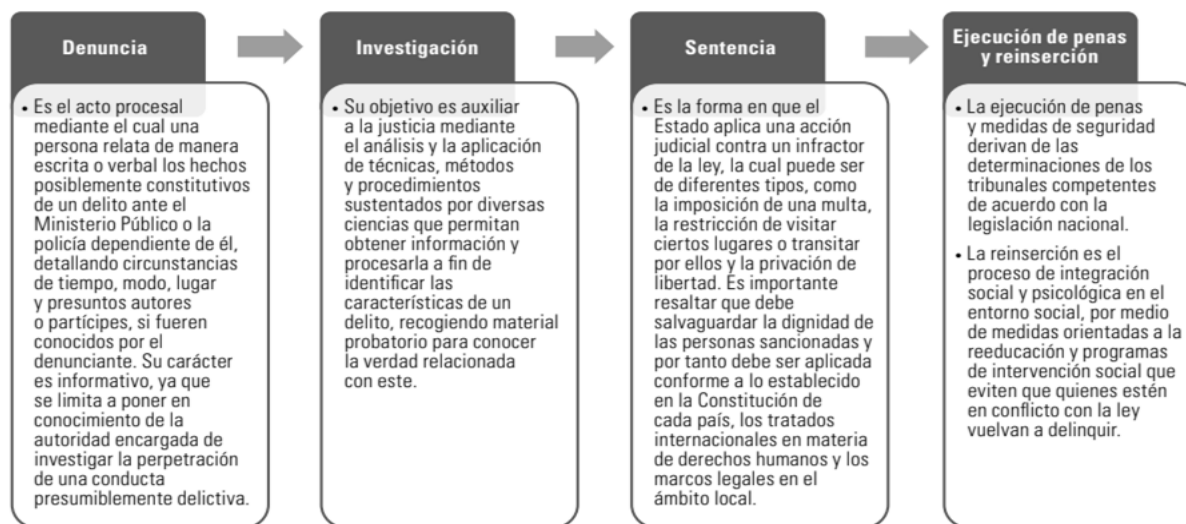


Imagen 3: El proceso penal

⁵¹ Un documento, en términos generales, es: “todo escrito, correspondencia, memorándum, plano, mapa, dibujo, diagrama, documento gráfico, fotografía, microforma, grabación sonora, video, dispositivo susceptible de ser leído mediante la utilización de sistemas mecánicos, electrónicos o computacionales y, en general, todo soporte material que contenga información, cualquiera sea su forma física o características, así como las copias de aquéllos” (artículo 3 letra e) del Reglamento de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública (Decreto N° 13 de 2009, MINISTERIO SECRETARIA GENERAL DE LA PRESIDENCIA, SEGPRES).

VIII. PROCESO DE INVESTIGACIÓN INTERNA SECTOR PÚBLICO⁵²

En el sector público, un proceso de investigación interna puede derivar en dos procedimientos disciplinarios destinados a establecer la responsabilidad administrativa funcionaria: la investigación sumaria y el sumario administrativo. La primera se entiende como “una tramitación breve que se practicará para comprobar la responsabilidad administrativa en aquellos casos en que se hubieren cometido faltas menores, que no aparezcan fehacientemente establecidas” (Decreto 6779 de 1961 del Ministerio del Interior); mientras que la segunda se refiere a un “medio formal de establecer hechos sujetos a una investigación y, si estos fueren constitutivos de infracción administrativa, determinar la participación y la responsabilidad consiguiente de los funcionarios involucrados, respetando un racional y justo procedimiento” (Resolución 510 de 2013, de la CGR).

Así, la investigación sumaria está normada y regulada en los artículos 126 y siguientes de la Ley 18.834:1989 (DFL 29 de Hacienda, 2004) sobre estatuto administrativo, mientras que el sumario administrativo se regula a partir de los artículos 129 y siguientes de la misma ley.

Asimismo, la CGR ha emitido nuevas instrucciones en relación con las modificaciones introducidas a la normativa pública, específicamente la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado y el estatuto administrativo, tras la entrada en vigencia de la Ley 21.643 de 2024 (Ley Karin). Estas instrucciones incluyen consideraciones relevantes, como por ejemplo:

- La introducción del principio de perspectiva de género en el marco de las investigaciones sobre responsabilidad administrativa.
- La obligación de preferir fiscales que cuenten con la debida preparación en materias de género.
- Las inhabilidades de acceso a la administración para funcionarios destituidos por incurrir en las conductas descritas en las letras l) o m) del artículo 84 de la Ley 18.834.

8.1. Alcance y naturaleza de los procedimientos disciplinarios⁵³

Los procedimientos disciplinarios contienen una directriz básica consagrada por el principio del debido proceso; no obstante, evidencian diferencias según el alcance, la oportunidad y la naturaleza de los eventos que motivan su activación.

⁵² El autor ha recogido y ha complementado comentarios útiles provenientes de los siguientes autores: SOTO KLOSS, EDUARDO, 1975, “El Procedimiento Disciplinario Sumario en el Estatuto Administrativo (Explicaciones Esquemáticas)”, Revista de Derecho Público, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. CELIS DANZINGER, GABRIEL, 2014 (s/f), “Responsabilidad Administrativa Procedimiento Disciplinario”, presentación a CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

⁵³ CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CGR, 2012, “Guía Metodológica de los Deberes Funcionarios”, Programa de Fortalecimiento de la Gestión por Resultados en las Funciones de la Contraloría General de la República, Fiscalía Unidad de Sumarios.

Antes de continuar, es pertinente precisar brevemente el significado del principio del debido proceso. La Ley 18.575, en su artículo 18, establece que *“en el ejercicio de la potestad disciplinaria se asegurará el derecho a un racional y justo procedimiento”*. Esto implica que el estatuto administrativo contempla diversas herramientas para garantizar el debido proceso, tales como la existencia de recursos contra las resoluciones de la autoridad, la obligatoriedad de notificar dichas resoluciones, la posibilidad de inhabilitar a un fiscal parcial, la existencia de un período de prueba, entre otras⁵⁴.

A continuación, se exponen las semejanzas y diferencias entre los procedimientos disciplinarios:

a) Semejanzas:

- Ambos son procedimientos disciplinarios.
- Ambos deben estructurarse en una etapa instructiva, acusatoria, impugnatoria y de ejecución.
- Ambos se tramitan formalmente mediante expedientes foliados correlativamente, que incorporan sucesivamente todos los documentos del proceso.
- En ambos debe abrirse, en su caso, una etapa acusatoria: formulación de los cargos y recepción de los correspondientes descargos.
- En ambos debe dictarse una resolución terminal del procedimiento, que resuelva el sobreseimiento, la absolución o la sanción, controlada en su legalidad por la CGR.
- En ambos casos, la medida disciplinaria rige desde el día siguiente a la notificación del decreto o resolución completamente tramitado.

b) Diferencias:

- La investigación sumaria procede cuando los hechos infraccionales no revisten suficiente gravedad; el sumario procede en casos de hechos graves.
- La investigación sumaria consiste en un procedimiento concentrado y breve; el sumario es de conocimiento extenso y detallado.
- La investigación está a cargo de un único investigador; el sumario es tramitado por un fiscal, quien puede contar con el apoyo de un actuario.
- En la investigación sumaria se levanta una sola acta general; el sumario se desarrolla mediante un procedimiento escrito estructurado en varias fases: constitución de fiscalía, período de investigación, cierre del sumario, período acusatorio, formulación de cargos y recepción de descargos, vista fiscal, etapa impugnatoria y dictación del acto terminal.

⁵⁴ RAJEVIC MOSLER ENRIQUE, 2009, “Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado”, MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA Y DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, 2ª edición.

- Los plazos varían significativamente entre ambos procedimientos.
- En la investigación sumaria sólo pueden aplicarse medidas disciplinarias hasta la suspensión del empleo.

c) Principios jurídicos comunes a los procedimientos disciplinarios:

- *Principio de la independencia de sanciones:* El sobreseimiento, la absolución judicial y otras resoluciones en materia criminal no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria por los mismos hechos.
- *Principio del debido proceso:* En el ejercicio de la potestad disciplinaria de la administración, se garantizará el derecho a un procedimiento racional y justo.
- *Principio del derecho a defensa:* Los funcionarios tienen derecho a responder ante los cargos que se les formulen, a ser notificados de dichos cargos y a presentar pruebas que los desvirtúen.
- *Principio de legalidad:* Las sanciones administrativas solo pueden aplicarse conforme a los preceptos legales que las establecen y por las causales y autoridades contempladas en dichos preceptos.
- *Principio de proporcionalidad de las sanciones:* La potestad sancionadora debe ajustarse al mérito del proceso, imponiendo una sanción proporcional a la gravedad del ilícito cometido y fundamentando esta decisión en la resolución correspondiente.
- *Principio pro reo:* Las medidas disciplinarias se regirán por la ley vigente al momento de cometerse la infracción, salvo que una ley posterior contemple una sanción más benigna, en cuyo caso podrá aplicarse esta última.
- *Principio de la inexcusabilidad:* No puede invocarse como eximente de responsabilidad administrativa el desconocimiento de las normas vigentes que sancionan el incumplimiento de las obligaciones, ya que, conforme al artículo 8 del Código Civil, nadie puede alegar desconocimiento de la ley una vez que ha sido publicada en el Diario Oficial.

8.2. La investigación sumaria⁵⁵

La *Investigación sumaria* es un procedimiento administrativo breve y preciso que procede para determinar eventuales contravenciones de obligaciones o prohibiciones funcionarias respecto de hechos que no revisten mayor gravedad (artículos 61 y 64 del estatuto administrativo y las prohibiciones de su artículo 84).

⁵⁵ Se ha efectuado un proceso *benchmarking* respecto a la formas de regular estos procedimientos de un número de reparticiones públicas en Chile.

El objetivo de esta investigación es verificar la existencia de los hechos denunciados y, de ser comprobados, determinar la participación de algún funcionario público. Una vez iniciado el proceso, se designará un "investigador", quien será el encargado de tramitar el procedimiento; este recopilará todos los antecedentes necesarios para esclarecer los hechos. En este tipo de procedimiento no es obligatoria la designación de un actuario, quedando a discreción del investigador, a diferencia de lo que ocurre con el *sumario administrativo*, como se verá más adelante.

Por tanto, los objetivos de una *investigación sumaria*, según la ley, son los siguientes:

- (i) Verificar la existencia de aquellos hechos denunciados o de los cuales se haya tenido conocimiento directo.
- (ii) Identificar a las personas responsables de los hechos.
- (iii) Determinar el grado de participación de los responsables identificados.

a) Procedimientos y secuencia general:

a.1) Una vez instruida la *investigación sumaria*, designado el investigador y notificada la resolución, se procede a la aceptación del cargo e inicio de la etapa indagatoria.

a.2) Una vez iniciada la investigación, esta no puede exceder el plazo de 5 días hábiles.

Recomendación: Los plazos establecidos para las *investigaciones sumarias* y *sumarios administrativos* son siempre días hábiles. Es decir, el sábado se considera inhábil para todos los efectos dentro de estos procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 145 de la Ley 18.834 (DFL 29 de Hacienda, 2004) y el Dictamen 8.718/1991 de la CGR. Se debe tener en cuenta que los "días hábiles administrativos" difieren de los "días hábiles civiles".

a.3) Las notificaciones en este proceso deben realizarse de forma personal. Si el funcionario no es localizado durante dos días consecutivos en su domicilio o lugar de trabajo, se le notificará mediante carta certificada, dejando constancia de ello.

Recomendación: La notificación de la resolución afectará los derechos o intereses del afectado. Por lo tanto, debe ser practicada por el funcionario competente y dirigida al destinatario correspondiente. No es legalmente aceptable efectuarla a través de correo electrónico.

a.4) El procedimiento podrá ser verbal. De todo lo actuado se levantará un acta general firmada por los declarantes y el investigador, además de adjuntar las piezas de prueba correspondientes.

Recomendación: Aunque no es obligatorio según el estatuto administrativo, el investigador puede designar un funcionario de la institución en calidad de actuario *ad hoc*. Esto constituye una buena práctica y no vulnera el Principio de Economía Procesal.

- a.5) En caso de identificarse la existencia de hechos constitutivos de responsabilidad funcionaria, corresponderá la formulación de cargos en la *etapa acusatoria*.
- a.6) El plazo para responder a la formulación de cargos será de 2 días hábiles, contados desde la notificación de estos.
- a.7) El funcionario afectado podrá solicitar la rendición de pruebas sobre los hechos materia de la investigación. El plazo máximo para rendir dichas pruebas será de 3 días hábiles, establecido por el investigador.
- a.8) Posteriormente, en la *etapa resolutive*, el investigador emitirá un informe o vista en un plazo máximo de 2 días hábiles.
- a.9) El *informe de la investigación* deberá contener, al menos:
- Relación de los hechos.
 - Fundamentos y conclusiones.
 - Formulación de una proposición al jefe superior del servicio, que podrá incluir el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria conforme a lo dispuesto en el artículo 121 del estatuto administrativo. En ningún caso podrá aplicarse la sanción de destitución.
- a.10) A su turno, el jefe superior del servicio, una vez recibida la propuesta del investigador, dictará la resolución respectiva en un plazo de 2 días hábiles, la cual será notificada al funcionario afectado.
- a.11) En contra la resolución citada, el afectado podrá interponer:
- Un recurso de reposición dentro de 2 días hábiles ante quien emitió la decisión sumarial.
 - Una apelación subsidiaria ante el jefe superior de la entidad.
- Recomendación: En servicios públicos descentralizados, como las universidades estatales, puede no existir un superior jerárquico.
- a.12) El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, si corresponde, será en ambos casos de 2 días hábiles.

CONCLUSIÓN: Si en el transcurso de la *investigación sumaria* se acredita la existencia de hechos de mayor gravedad, se deberá solicitar al jefe superior del servicio, mediante oficio reservado, que el procedimiento se eleve a un *sumario administrativo*, poniendo término a la investigación.

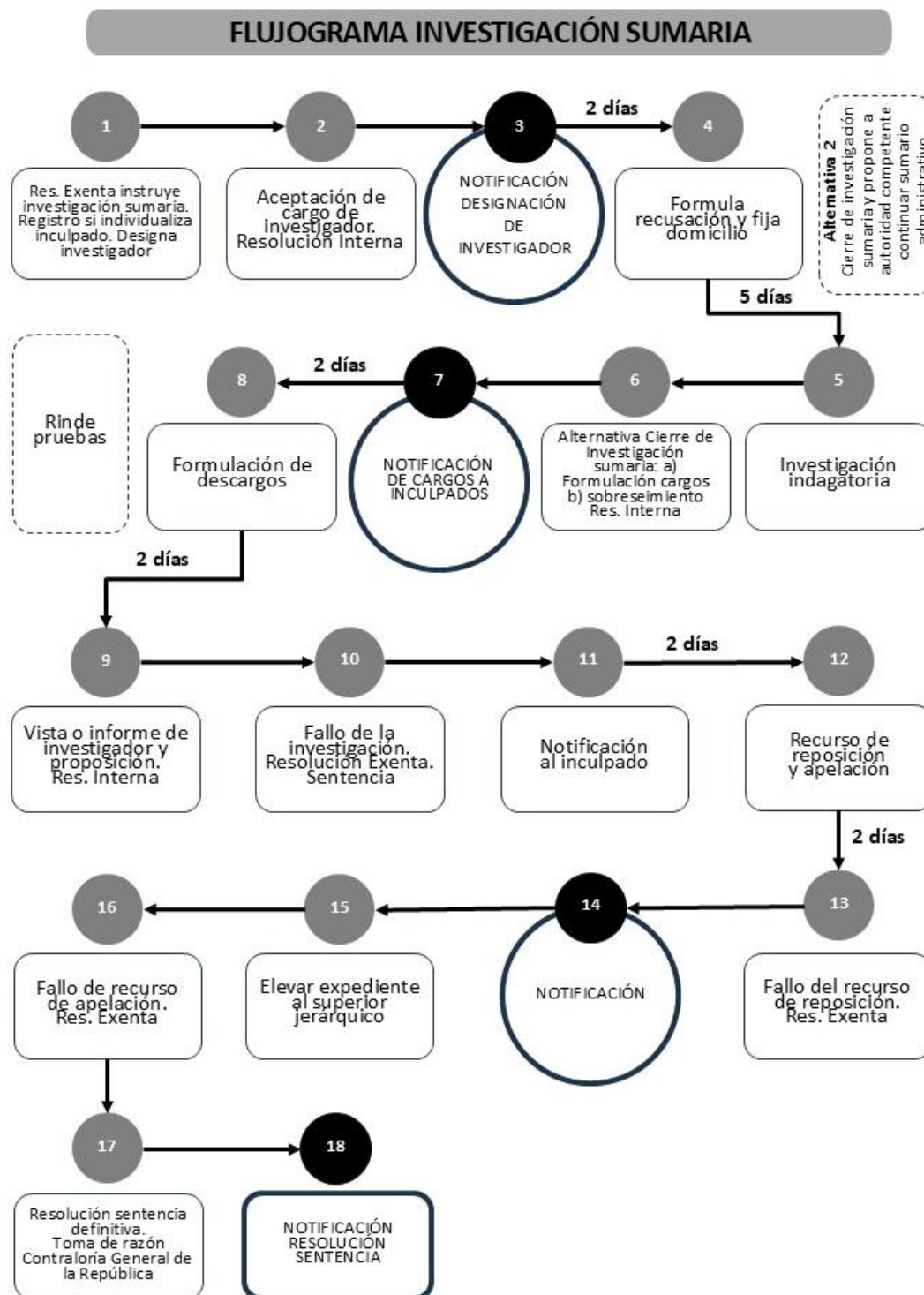


Imagen 4
Adaptado de Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado
MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA
Dirección Nacional del Servicio Civil, 2 Edición, 2009.

8.3. El sumario administrativo

Es un procedimiento de índole “*cuasi jurisdiccional*”⁵⁶ (no judicial) establecido para el esclarecimiento de hechos que revisten una gravedad tal que hacen necesaria una investigación interna más intensa, acuciosa y prolongada que la que podría obtenerse en una investigación sumaria.

En cuanto a la ponderación de los hechos y su calificación como falta al principio de probidad administrativa, la jurisprudencia administrativa ha adoptado diversas posturas. En concreto, estas se refieren a:

- En el análisis de la jurisprudencia administrativa, se ha observado que una parte importante de los dictámenes mencionados ha optado por reconocer un principio general hacia la “administración activa” en materia de responsabilidad administrativa. En este contexto, la CGR reconoce una amplia facultad discrecional a la administración en la ponderación de los hechos que originan un sumario administrativo. Por ejemplo, el órgano contralor ha señalado que es facultad de la administración activa evaluar si la naturaleza y gravedad de los hechos exigen la instrucción de un sumario administrativo (Dictámenes 23.117/2007, 33.880/2010 y 43.113/2011).
- Asimismo, la CGR ha reconocido que la valoración de los medios de prueba, el grado de participación de los inculpados y la calificación de la falta deben ser realizados por quien sustancia el sumario y por la autoridad que ejerce la potestad disciplinaria, y no por la entidad fiscalizadora (Dictamen 48.369/2012).

Como resultado de lo expuesto, en reiteradas ocasiones, cuando los afectados han reclamado ante la CGR que los hechos que motivan la formulación de cargos en un sumario administrativo no constituyen una falta a la probidad administrativa, el órgano contralor se ha abstenido de pronunciarse, por tratarse de una materia cuyo conocimiento es privativo de la administración activa. Sin embargo, este mismo ente ha señalado en su jurisprudencia que es su competencia velar porque los procedimientos disciplinarios se ajusten estrictamente al principio de juridicidad, consagrado en los artículos 6, 7 y 19, número 3, de la CPRCH, y en el artículo 2 de la Ley 18.575. Además, ha establecido que estos procedimientos deben desarrollarse con estricto apego a la legislación respectiva, garantizando decisiones justas y exentas de discriminaciones arbitrarias (Dictamen 17.746/2009).

En cuanto a los aspectos metodológicos, se advierte que un número de autores identifica, al menos, cinco etapas bien diferenciadas en este procedimiento. No obstante, se reconocen tres etapas obligatorias y dos eventuales (Dictámenes 11.307/2017, 47.066/2016 y 10.875/2014):

- Etapa de instrucción (constitución de la Fiscalía).
- Etapa indagatoria.

⁵⁶ “El procedimiento *cuasi jurisdiccional* es aquel en el que, como en el proceso civil, el órgano administrativo se sitúa en una posición de independencia e imparcialidad frente a dos o más administrados con intereses contrapuestos...”. GÓMEZ APAC, HUGO, “El Procedimiento Trilateral: ¿Cuasijurisdiccional?”, Círculo de Derecho Administrativo, Facultad de Derecho, PUC, Perú.

- Etapa acusatoria y de defensa (procedimiento eventual).
- Etapa resolutive.
- Etapa impugnatoria (procedimiento eventual).

Recomendación: Se considerarán causales de recusación únicamente las siguientes:

- Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos investigados.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados.
- Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado, afinidad hasta el segundo inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

8.3.1. Etapa de instrucción:

Los procedimientos disciplinarios, como los sumarios administrativos, son instruidos por el jefe superior del servicio mediante la emisión del acto administrativo correspondiente. Esto se realiza en virtud de las atribuciones del departamento de recursos humanos o de la instancia encargada en la repartición pública afectada. Estos procedimientos también pueden ser ordenados en base a observaciones realizadas por la CGR, adquiriendo así el carácter de externos.

Por el contrario, serán procedimientos disciplinarios internos aquellos instruidos a partir de denuncias realizadas dentro de la institución, de las cuales haya tomado conocimiento el jefe superior del servicio. Este, al ponderar la gravedad de los hechos, podrá determinar la instrucción de una investigación sumaria que eventualmente derive en un sumario administrativo.

Una vez que el jefe superior del servicio haya tomado conocimiento de los hechos irregulares, deberá informar al jefe del departamento de recursos humanos sobre la dictación de la resolución exenta de toma de razón, en la que se detallarán los hechos materia de la investigación. En dicho acto, se designará un funcionario de la institución para desempeñar el cargo de fiscal, quien deberá contar con una jerarquía igual o superior a la de las personas implicadas en los hechos investigados materia del sumario.

Recomendación: La ley y la jurisprudencia no exigen una profesión específica para ejercer el cargo de fiscal. Solo establecen que “el fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario implicado en los hechos”. Por tanto, un auditor interno, en su calidad de funcionario público, puede asumir esta función en virtud de lo dispuesto por la ley.

Asimismo, los funcionarios contratados a honorarios no tienen la calidad de funcionarios públicos (aunque para efectos penales sí lo son). Por lo tanto, están impedidos de ejercer las labores de investigador o fiscal en un procedimiento disciplinario (Dictámenes 29.537/1989, 5.156/1991 y 7.266/2005).

Una vez que el fiscal haya aceptado el cargo, deberá citar a las personas implicadas en los hechos investigados para que presten declaración. Esto tiene como propósito garantizar su derecho a una debida defensa, respetando el principio de bilateralidad de la audiencia.

Recomendación: El fiscal es responsable de la tramitación del proceso y debe garantizar el cumplimiento de los plazos previstos, resolviendo con especial atención al principio de celeridad y conclusión. El jefe superior del servicio podrá determinar la responsabilidad del fiscal en caso de retrasos o incumplimientos, y tomar medidas para agilizar el procedimiento.

Entre las facultades del fiscal se encuentra la de citar a testigos y a cualquier persona que pueda aportar al esclarecimiento de los hechos. Estas citaciones deben realizarse mediante la notificación de una copia íntegra de la resolución que indique la fecha y hora en que las personas deberán comparecer.

Recomendación: Por lo general, estas diligencias se llevan a cabo en la oficina de la unidad de sumarios (o la instancia equivalente), con la presencia del fiscal y del actuario. Ambos deben levantar un acta de todo lo actuado.

El sumario administrativo será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, momento en el cual dejará de serlo para el inculcado y para el abogado que asuma su defensa.

Recomendación: Esta apertura del sumario no se extiende a terceros ajenos al proceso. Para más detalles, véase la sección IX.

8.3.2. Etapa de indagatoria:

La investigación de los hechos deberá realizarse en un plazo de 20 días hábiles. Transcurrido este plazo, se deberá dictar una resolución que dé término a la etapa indagatoria mediante el cierre de la investigación. En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario administrativo hasta completar 60 días, resolviendo al respecto el jefe superior del servicio.

Una vez concluida la *etapa indagatoria*, el fiscal del caso tendrá dos opciones:

- Formular cargos al o los afectados.
- Proponer el sobreseimiento.

Recomendación: Tradicionalmente, se ha sostenido que los plazos legales, aunque obligatorios para los órganos de la administración del Estado, no son fatales. En efecto, el artículo 23 de la Ley 19.880 establece que: “Los términos y plazos establecidos en esta u otras leyes obligan a las autoridades y personal al servicio de la administración en la tramitación de los asuntos, así como a los interesados en los mismos”. Sin embargo, lo que

se realice fuera de plazo⁵⁷ es válido, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera recaer sobre el funcionario público respectivo, conforme al artículo 10, inciso 2°, de la Ley 19.880.

En este sentido, la jurisprudencia administrativa de la CGR ha precisado que: “El establecimiento de plazos tiene por finalidad el logro de un buen orden administrativo para el cumplimiento de las funciones o potestades de los órganos públicos, por lo que su vencimiento no implica, por sí mismo, la caducidad o invalidación del acto respectivo, ni impide que las correspondientes actuaciones se lleven a cabo con posterioridad” (Dictámenes 1.752/2017, 2.072/2019, 6.266/2020).

8.3.3. Etapa acusatoria y de defensa (formulación de cargos):

La formulación de cargos es un trámite de carácter esencial, ya que su omisión impediría el ejercicio del derecho a la legítima defensa, vulnerando el principio del debido proceso. Asimismo, la formulación de cargos procede cuando el fiscal determina que existe responsabilidad administrativa de los funcionarios de la institución por la contravención de obligaciones o prohibiciones prescritas en el estatuto administrativo. Este trámite se materializa en un documento en el que se describen los hechos, su vinculación con la conducta del funcionario y las normas jurídicas infringidas. Además, se determina la calidad en virtud de la cual el funcionario ha cometido la infracción y su grado de participación, ya sea como autor, cómplice o encubridor, y en grado consumado o frustrado.

En caso de que el fiscal determine que no se logra acreditar la existencia de responsabilidad administrativa respecto de los funcionarios de la institución, procederá al cierre de la investigación y entregará al jefe superior del servicio la respectiva vista o informe fiscal, donde propondrá el sobreseimiento del proceso disciplinario.

En este punto, cabe destacar la diferencia entre absolucón y sobreseimiento:

- La absolucón procede cuando se hayan formulado cargos contra el inculpado dentro del proceso.
- El sobreseimiento procede en los casos en que no exista responsabilidad administrativa por parte de los funcionarios de la institución y, por lo tanto, no se hayan formulado cargos en el proceso.

Según el criterio emanado de la jurisprudencia administrativa, los cargos deben ser concretos y precisos. Estos deben contener un detalle circunstanciado de los hechos constitutivos de la infracción imputada al inculpado, así como la forma en que los deberes establecidos por las normas vulneradas han sido afectados (Dictámenes 54.131/2007 y 44.597/2008).

⁵⁷ A este respecto conviene decir que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), en el Artículo 7.5 se establece que “*toda persona detenida o retenida [...] tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable*”. A su vez, y con más precisión, el art. 8.1 dispone que “*toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella*”.

La estructura enunciada anteriormente tiene por objeto permitir la debida defensa del inculpado y determinar la sanción disciplinaria a imponer. Asimismo, los cargos deben notificarse al inculpado, quien contará con un plazo de 5 días hábiles, contados desde la fecha de notificación, para presentar sus descargos, defensas y solicitar la presentación de pruebas. La notificación de los cargos debe realizarse personalmente, dejando constancia en el expediente mediante la debida certificación de búsqueda.

Recomendación: La notificación de los cargos es realizada por el fiscal del caso.

En caso de ser necesario, el plazo para formular descargos puede prorrogarse hasta por 5 días hábiles adicionales, únicamente en casos calificados. Dicha prórroga deberá ser solicitada por el inculpado mediante un documento remitido al fiscal del caso antes del vencimiento del plazo original.

Recomendación: Por lo general, esta solicitud se realiza mediante la presentación de un escrito dirigido al fiscal, especificando los motivos de la prórroga.

En caso de que el inculpado requiera rendir pruebas, deberá remitir un documento al fiscal en el que individualice los medios de prueba que pretende presentar. El fiscal tendrá la obligación de fijar un plazo específico para tal efecto.

8.3.4. Etapa resolutive (Vista o Informe Fiscal):

La vista fiscal es un documento en el que constan todos los antecedentes del proceso sumarial y en el que se realiza una propuesta al jefe superior del servicio respecto de los hechos materia de la investigación. La propuesta puede consistir en el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una medida disciplinaria. En algunos casos, también se puede sugerir la implementación de medidas orientadas a evitar la ocurrencia de hechos similares, tales como la modificación de normativa interna, la realización de inventarios de bienes dependientes de una unidad específica o la investigación de otros hechos derivados del proceso sumarial.

Recomendación: La vista fiscal deberá emitirse una vez contestados los cargos o vencido el periodo de prueba. Debe considerarse que la potestad sancionatoria recae en la autoridad administrativa y no en el fiscal sumariante. En su vista o informe, el fiscal efectúa una proposición de sanción no vinculante, la cual puede ser modificada por la autoridad superior del servicio, siguiendo un criterio de racionalidad, es decir, que la sanción sea proporcional a la gravedad de la falta imputada (Dictamen 13.338/2000).

El contenido mínimo de la vista o informe fiscal debe incluir:

- Individualización del o los inculpados.
- Relación de los hechos investigados.
- Forma en que se han comprobado los hechos.
- Participación del inculpado (autor, cómplice o encubridor).

- Grado de culpabilidad.
- Circunstancias atenuantes y agravantes.
- Propuesta dirigida al jefe superior del servicio (sobreseimiento, absolución de uno o más inculpadados, o aplicación de medidas disciplinarias según lo dispuesto en el artículo 121, según corresponda).

Recomendación: En caso de que los hechos denunciados revistan el carácter de delito, será obligación de los funcionarios públicos que los conozcan denunciarlos ante el Ministerio Público o las policías con la debida prontitud, especialmente cuando contravengan el Principio de Probidad Administrativa regulado por la Ley 18.575.

Una vez emitida la vista fiscal, los antecedentes se remitirán al jefe superior del servicio mediante oficio reservado procedente de la unidad de sumarios (o la instancia equivalente), junto con el expediente completo del proceso disciplinario.

El plazo para resolver será de 5 días hábiles. Una vez tomada la decisión, se remitirá una providencia al departamento de recursos humanos solicitando que se dicte el acto administrativo correspondiente, ya sea la resolución de sobreseimiento, absolución o aplicación de medidas disciplinarias. El departamento de recursos humanos tendrá la obligación de notificar a los inculpadados sobre la medida disciplinaria aplicada. Desde la notificación comenzarán a correr los plazos para interponer los recursos respectivos. Asimismo, una vez que se tome razón del acto administrativo que rechace o acoja un recurso presentado por el inculpadado, deberá notificarse de dicha resolución al o los afectados. Esta diligencia será realizada por el departamento de recursos humanos.

A su turno, el jefe superior del servicio podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios del procedimiento, estableciendo un plazo para tales efectos. Las consecuencias de estas medidas pueden incluir:

- Si de las diligencias resultan nuevos cargos, estos se notificarán sin más trámite al afectado.
- El inculpadado tendrá un nuevo plazo de 3 días hábiles para realizar sus descargos.

Recomendación: Un funcionario no podrá ser sancionado por hechos que no hayan sido materia de los cargos formulados en su contra. Las imputaciones deben ser concretas y precisas, detallando los hechos constitutivos de la infracción, cómo estos han afectado los deberes establecidos por las normas legales vulneradas y permitiendo al inculpadado ejercer su defensa adecuadamente. Esto también permitirá al servicio determinar, de manera fundada, si corresponde aplicar una sanción conforme al derecho (Dictámenes 44.908/2009, 56.672/2012 y 2.905/2010).

En el caso de procedimientos no instruidos ni ordenados por la CGR, solo se remitirán al ente de control aquellos que apliquen medidas disciplinarias para su toma de razón. Deberá enviarse el expediente completo, incorporando tanto la resolución que instruye el proceso como aquella que lo concluye.

Recomendación: Si se trata de investigaciones sumarias o sumarios administrativos instruidos u ordenados por la CGR, deberán remitirse los antecedentes (expediente completo original y el correspondiente informe o *vista fiscal*) *junto con* la resolución que resuelva el proceso disciplinario al ente de control externo para su toma de razón, independientemente de si se trata de sobreseimientos, absoluciones o medidas disciplinarias.

8.3.5. Etapa impugnatoria (Recursos):

Contra la resolución que ordena la aplicación de una medida disciplinaria, emitida por el departamento de recursos humanos, procederán los siguientes recursos:

- *Reposición:* Ante la misma autoridad que dictó la resolución, dentro del plazo de 5 días hábiles desde su notificación.
- *Apelación:* Ante el superior jerárquico de quien impuso la medida, con carácter subsidiario respecto de la solicitud de reposición, en caso de que esta no sea acogida. Si no existiera un superior jerárquico, por tratarse de un servicio público descentralizado, no procede la interposición del recurso de apelación.

En virtud de lo señalado en el artículo 142 del estatuto administrativo, si se acoge la apelación o se propone una medida disciplinaria diversa, se deberá devolver la resolución correspondiente con el sumario, para que, dentro del plazo de 5 días hábiles, se dicte la nueva resolución.

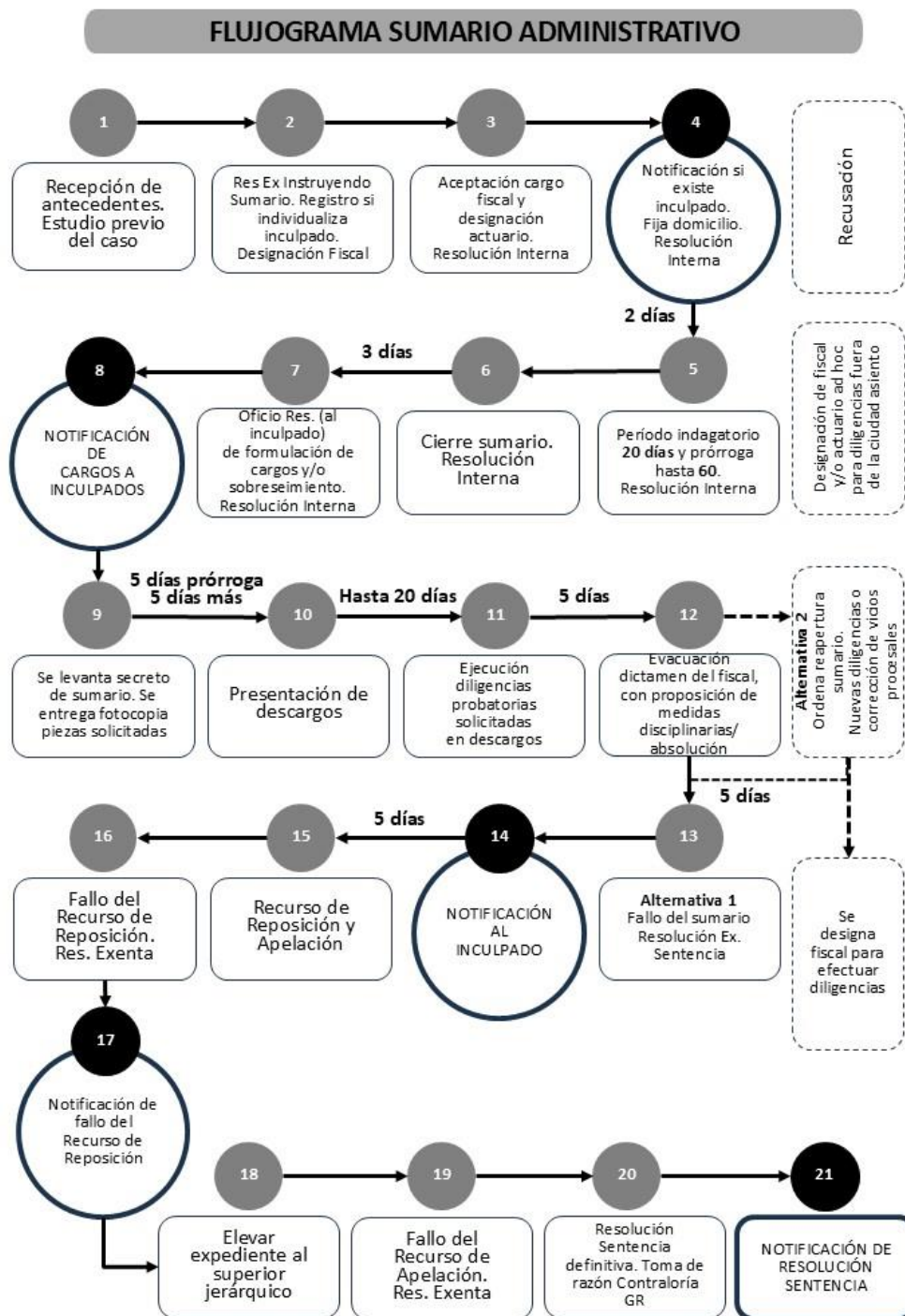


Imagen 5
Adaptado de Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado
MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA
Dirección Nacional del Servicio Civil, 2 Edición, 2009.

8.4. Investigación interna para funcionarios públicos bajo normas del Código del Trabajo

Los incisos segundo y tercero del artículo 1 del Código del Trabajo señalan que los trabajadores de entidades como los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, así como los trabajadores de empresas o instituciones del Estado o aquellas en las que este tenga aportes, participación o representación, se regirán por las normas de dicho Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que estas no sean contrarias a los mismos.

Sin embargo, los funcionarios que suscriben un contrato de trabajo en virtud de una norma especial que lo autoriza quedan regidos por las disposiciones del Código del Trabajo. Esta figura solo se aplica en casos donde la ley lo permite, tales como:

- Las empresas públicas creadas por ley (que son parte de la Administración del Estado).
- Las Corporaciones de Asistencia Judicial.
- El Fondo Nacional de Discapacidad.
- Los Secretarios Ejecutivos de los Consejos Regionales.

Al tratarse de personas contratadas conforme al Código del Trabajo, resulta pertinente considerar lo señalado por la jurisprudencia administrativa, dado que dichas personas también son “servidores estatales”. Esto cobra relevancia porque el mencionado Código contempla la falta de probidad como una causal para poner término a un contrato de trabajo (artículo 160, número 1, letra a), y la CGR las considera como “funcionarios públicos” bajo ciertos contextos.

La CGR ha indicado que, aunque estas personas no tengan la calidad de funcionarios públicos en sentido estricto, como “servidores del Estado” deben cumplir con los principios jurídicos de bien común que sustentan el régimen estatutario de derecho público (Dictamen 7.083/2001). Esto implica que también se les aplica el principio de probidad.

Por consiguiente, tratándose de las causales de término del contrato contempladas en los artículos 159, 160, y 161, todos establecidos en el Código del Trabajo, deberá iniciarse previamente un sumario administrativo por parte de la CGR.

- **Causales del artículo 159:** *“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*
 - 1.- *Mutuo acuerdo de las partes.*
 - 2.- *Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*
 - 3.- *Muerte del trabajador.*

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor”.

- **Causales del artículo 160:** *“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;*
- b) Conductas de acoso sexual;*
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;*
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;*
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y*
- f) Conductas de acoso laboral.*

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y*
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.*

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

- **Causales artículo 161:** *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.*

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”.

a) Presunción de validez de las sanciones de sumarios administrativos en la tutela laboral⁵⁸.

Tanto la jurisprudencia de la CGR (Dictamen 26.225/2013) como del Tribunal Constitucional (Causa ROL 468:2006) han señalado que la potestad disciplinaria está sujeta a principios y garantías propias de la potestad sancionatoria del Estado, tales como:

⁵⁸ https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/la-presuncion-de-validez-de-las-sanciones-de-sumarios-administrativos-en-la-tutela-laboral/#goog_rewarded

- Principio de legalidad y tipicidad.
- Irretroactividad de las sanciones administrativas.
- Principio "no dos veces por lo mismo" (Non bis in idem).
- Proporcionalidad.
- Justo y racional proceso.

Por otra parte, la Ley 21.280, que interpreta el sentido y alcance de las normas que regulan el procedimiento de tutela laboral, hace aplicable la acción de los trabajadores públicos en sus relaciones con la autoridad de los órganos del Estado. Asimismo, otorga competencia a los Juzgados del Trabajo, extendiendo la tutela laboral y sus normas procesales a los conflictos constitucionales que surgen entre los trabajadores públicos y el Estado empleador.

En cuanto a la potestad disciplinaria, se han emitido algunos fallos⁵⁹ en los que los Jueces se han excusado de conocer vulneraciones de derechos constitucionales en el contexto de sumarios administrativos. Esta limitación se debe a los elementos que distinguen a la potestad disciplinaria estatal de la privada.

Además, se encuentra fuera de la competencia de la jurisdicción laboral cuestionar o revisar la validez y legalidad de los actos administrativos materializados en un sumario administrativo ejercido por la denunciada, toda vez que estos gozan de presunción de validez, eficacia y exigibilidad.

b) Cuando el debido proceso es vulnerado⁶⁰

Un despido por falta de probidad implica una imputación que exige una decisión meditada por parte del empleador, basada en antecedentes suficientes que deben explicitarse en la carta de despido con el mayor detalle posible

Una carta de despido que no cumpla con estas exigencias vulnera el debido proceso. Por ejemplo, puede tratarse de procedimientos de auditorías que den cuenta de manera genérica de la participación del afectado en una serie de irregularidades, sin detallar las operaciones específicas en las que participó, la forma en que lo hizo, el monto defraudado, ni si actuó solo o en concurrencia con terceros.

c) El incumplimiento contractual debe ser grave⁶¹

Dentro de las causales antes citadas, se destaca la referida al artículo 160, número 7, debido al sentido de gravedad que encierra su configuración al interior de la entidad afectada.

⁵⁹ Sentencia de fecha 16 de junio del 2021 RIT T-116-2020, Rojas con Hospital Regional de Maule dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en sentencia de fecha 8 de febrero del 2023, RIT T-512-2021.

⁶⁰ <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/archivos/5010/1343/1592522621.pdf>

⁶¹ DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO & WALTER DÍAZ, RODOLFO, 2017, "El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico Chileno", Revista de Derecho, Universidad de Concepción, Vol. 85, Nro. 241 Concepción, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2017000100007

Si bien el legislador no ha definido legalmente el concepto de “gravedad”, la jurisprudencia ha delimitado ciertos criterios. En términos concretos, la gravedad del incumplimiento se evalúa considerando la magnitud, volumen, entidad o importancia del incumplimiento en relación con la posibilidad o imposibilidad de continuar la relación laboral, siendo el despido la única respuesta posible como sanción.

Lo anterior implica que el incumplimiento debe estar claramente identificado, vinculado estrictamente al contrato de trabajo, probado de manera suficiente y correlacionado con la medida adoptada.

Existen criterios jurisprudenciales para calificar la intensidad del incumplimiento, los cuales incluyen:

- Si ha afectado el funcionamiento y estabilidad de la empresa.
- Si ha generado un perjuicio económico.
- La cantidad de años que el trabajador lleva prestando servicios al empleador.
- Los antecedentes laborales del trabajador.
- La gradualidad de la sanción (correspondencia entre la falta y su sanción).
- La conducta anterior del trabajador.
- Las funciones y responsabilidades del cargo, entre otros.

En este contexto, se ha exigido que la falta disciplinaria afecte sensiblemente el funcionamiento de la empresa, que sea reiterada y que cause un perjuicio al empleador, el cual debe ser acreditado. No resulta suficiente para justificar la terminación de la relación laboral cualquier incumplimiento de los deberes contractuales.

Recomendación: Cuando la jurisprudencia menciona el término “reiterado”, debe interpretarse como un hecho sistemático en el tiempo. Por ello, la evidencia resulta fundamental para sustentar la desvinculación, ya que será ponderada posteriormente por la CGR.

Así, la jurisprudencia ha resuelto de manera uniforme que el incumplimiento debe ser de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, afectando en esencia el cumplimiento de las obligaciones de una de las partes.

IX. ASPECTOS SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS Y CORRESPONDENCIA ELECTRÓNICA⁶²

Respecto del tratamiento de datos personales que se desprendan de los distintos procedimientos disciplinarios, el Consejo para la Transparencia (CPLT) será el responsable de la base de datos, conforme dispone la Ley 19.6289 sobre Protección de la Vida Privada, quien efectuará el tratamiento de estos datos conforme a la base de legalidad dispuesta en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, referida a las materias de su competencia, particularmente aquellas funciones y atribuciones consagradas en los literales c), h) e i) de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley 20.285 sobre Acceso a la Información Pública.

Los datos personales que se traten serán aquellos contenidos en los antecedentes recolectados a través de las plataformas de los organismos públicos previamente indicados.

El propósito de este tratamiento, dentro de las respectivas atribuciones, será únicamente desarrollar, implementar, poner a disposición y mantener en funcionamiento el sistema “InfoTransparencia”, con el objetivo de otorgar fácil acceso a ciertos antecedentes gestionados por los organismos públicos en Chile.

Sin perjuicio de la divulgación de datos que se efectúe a través de la plataforma citada, los datos personales recolectados y tratados no serán compartidos con terceros y deberán eliminarse conforme lo dispone la ley.

Con relación a la obtención de copias de sumarios administrativos, el CPLT ha señalado que, en casos donde existan derechos de exfuncionarios que pudieran verse afectados, se debe realizar un test de daño. No obstante, se ha resuelto que, cuando el beneficio de conocer los resultados de un sumario iniciado por supuestas irregularidades que ya ha sido público, así como las medidas adoptadas por las autoridades, sea mayor que el interés en proteger la reputación de los sancionados, procede la entrega del sumario requerido, revelando las sanciones administrativas ya cumplidas.

Recomendación: El artículo 21 de la Ley 19.628 prohíbe a los organismos públicos someter a tratamiento datos personales relativos a condenas por delitos, infracciones administrativas o faltas disciplinarias, y comunicarlos una vez prescrita la acción penal o administrativa, o cumplida o prescrita la sanción o pena.

⁶² <https://www.infotransparencia.cl/PreguntasFrecuentes>

MATUS ARENAS, JESSICA 2013, “Derecho de acceso a la información pública y protección de datos personales”, Centro de Estudios en Derecho Informático, Universidad de Chile, Vol. 2, Nro. 1, <https://rchdt.uchile.cl/index.php/RCHDT/article/download/26959/29080/92047>

Esta prohibición aplica a lo que la ley califica como "datos caducos", es decir, aquellos que han "perdido actualidad por disposición de la ley, por el cumplimiento de la condición o la expiración del plazo señalado para su vigencia o, si no hubiese norma expresa, por el cambio de los hechos o circunstancias que consigna" (artículo 2). Sin embargo, esta información puede ser solicitada por los tribunales de justicia u otros organismos públicos dentro del ámbito de su competencia, quienes deberán garantizar la debida reserva o secreto.

En cuanto al contenido de los correos electrónicos de un funcionario público, el CPLT ha estimado que no puede considerarse privada una carta enviada por un particular a un funcionario público, ya que se relaciona con materias propias de la administración del Estado. En efecto, el CPLT ha sostenido que los correos electrónicos enviados o recibidos desde la casilla institucional de un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones públicas, son públicos, salvo que se acredite una causal legal específica de secreto o reserva.

Por otro lado, el secreto o la reserva de la información dependen del contenido y no del medio utilizado. Esto permite garantizar el control y la participación ciudadana en el ejercicio de las funciones públicas, así como el adecuado ejercicio de la libertad de expresión.

Recomendación: Aunque las decisiones del CPLT no son absolutas, debe considerarse que los correos electrónicos están protegidos por la garantía contenida en el artículo 19, número 5, de la CPRCH. Esto implica el deber de proteger ese espacio de intimidad y prohíbe acciones u omisiones que afecten el núcleo esencial de este derecho constitucional o su libre ejercicio, en concordancia con el numeral 26 del mismo artículo 19.

X. COMPETENCIAS PROFESIONALES FUNDAMENTALES DEL AUDITOR INTERNO DEL SECTOR PÚBLICO EN LA INVESTIGACIÓN DE FRAUDES

Desde la publicación del Marco Internacional para la Práctica Profesional (MIPP) por el IIA, se ha avanzado significativamente en el desarrollo de recursos para su implementación. En este contexto, el Instituto de Auditores Internos ha emitido la guía titulada *2024 Internal Auditing and Fraud: Assessing Fraud Risk Governance and Management at the Organizational Level*, la cual destaca competencias genéricas clave relacionadas con el fraude.

Aunque aún no se dispone de guías específicas para abordar aspectos particulares de la investigación de fraudes bajo el MIPP, este material constituye un valioso punto de partida para fortalecer el enfoque en la gestión de riesgos de fraude a nivel organizacional

En cuanto a las implicancias en el sector público, y tal como lo señalan las NOGAI, los auditores internos del sector público trabajan en un entorno político bajo estructuras de gobierno, organización y presupuesto que difieren de las del sector privado. En efecto, el sector público se fundamenta y se rige bajo un marco legal que incluye leyes, regulaciones, dictámenes y reglas administrativas, así como otros requerimientos de gobierno específicos de la jurisdicción (o jurisdicciones) en la cual opera la entidad.

En las NOGAI, el término “leyes y/o regulaciones” se emplea para representar este marco legal. Dichas leyes y/o regulaciones pueden establecer el mandato, la posición dentro de la organización, las relaciones de dependencia, el alcance del trabajo, el presupuesto y otros requerimientos para la función de auditoría interna.

En este contexto, la función de auditoría interna del sector público, según lo establecido en este documento técnico, se centra en:

- Asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones.
- Identificar oportunidades para mejorar la eficacia, eficiencia y economía de los procesos y programas de la administración.
- Determinar si los recursos públicos se salvaguardan y emplean de forma adecuada para proporcionar los servicios de manera equitativa.
- Evaluar si el desempeño de la organización está alineado con sus objetivos y metas estratégicas.

Por consiguiente, este documento tiene como objetivo que los auditores internos tengan el conocimiento suficiente para, cuando corresponda, evaluar y verificar el cumplimiento de las leyes y regulaciones mediante un monitoreo, a costo razonable, del estado de ejecución de los procedimientos disciplinarios. Esto incluye verificar que se cumplan las etapas que exige el debido proceso, que los procedimientos se cierren de manera oportuna y, además, en el caso que corresponda, realizar el seguimiento a las observaciones realizadas por el ente contralor, ya sea en términos de acumulación y documentación.

10.1. Independencia de la Función de Auditoría Interna

De acuerdo con las NOGAI, la independencia organizacional de la función de auditoría interna se garantiza mediante la autoridad de acceso irrestricto, establecida en el mandato y el estatuto de auditoría interna, la rendición de cuentas ante el Consejo (directamente o a través de un Comité de Auditoría) y la ausencia de interferencias o responsabilidades hacia la dirección. La interferencia de la Administración podría incluir intentos de alterar u ocultar hallazgos, restringir el acceso a recursos o limitar el alcance de las investigaciones. La interferencia de la dirección en un trabajo de aseguramiento relacionado con fraude puede, por sí misma, constituir un indicador de fraude potencial y un intento de encubrimiento. Si el auditor interno sospecha o identifica fraude cometido por miembros de la dirección, podría ser necesaria una comunicación discreta y confidencial con el Consejo, a fin de evitar comprometer una investigación interna al alertar a los posibles responsables.

10.2. Integridad, objetividad, competencia, debido cuidado profesional y confidencialidad de los auditores internos

Al brindar aseguramiento sobre la gobernanza y la gestión del riesgo de fraude, los auditores internos deben demostrar integridad tanto en su trabajo como en su comportamiento, lo que incluye desempeñar sus funciones con honestidad y valentía profesional, tal como establece la Norma 1.1 (Honestidad y valentía profesional), y actuar en conformidad con las expectativas éticas de la organización, según lo dispuesto en la Norma 1.2 (Expectativas éticas de la organización). Además, se espera que los auditores internos identifiquen cualquier incumplimiento legal o reglamentario e informen dichos incidentes a las autoridades correspondientes, conforme a lo establecido en la Norma 1.3 (Comportamiento legal y ético).

Además, los auditores internos deben ejercer objetividad profesional (Norma 2.1 Objetividad individual) al evaluar la gestión del riesgo de fraude. Esto implica mantener una mentalidad imparcial y la capacidad de emitir juicios basados en evaluaciones equilibradas de todas las circunstancias relevantes. La objetividad del auditor interno se fundamenta en el cumplimiento de normas profesionales, el ejercicio del debido cuidado profesional, la supervisión adecuada, los mecanismos de garantía de calidad y la aplicación de escepticismo profesional.

Se requiere que los auditores internos posean conocimientos suficientes para evaluar el riesgo de fraude y la forma en que la organización lo gestiona. Sin embargo, deben participar únicamente en trabajos para los cuales tienen o pueden adquirir las competencias necesarias, según la Norma 3.1 Competencia. El auditor interno debe coordinarse con otros estamentos de aseguramiento, como asesores legales y de *compliance*, para evaluar la profundidad y amplitud de la experiencia requerida para manejar casos de fraude.

Los auditores internos están en una posición privilegiada para evaluar y asesorar sobre los riesgos y controles de fraude, así como sobre el programa general de gestión del riesgo de fraude, gracias a su experiencia y visión integral de la organización.

Las funciones de los auditores internos relacionadas con el riesgo de fraude podrían incluir, entre otras, las siguientes:

- Apoyo a las investigaciones de sospechas de fraude.
- Análisis de causa-raíz.
- Recomendaciones para mejorar los controles.
- Seguimiento de denuncias a través del canal de denuncias.
- Resolución o seguimiento de casos de fraude.
- Contribución a sesiones de formación en ética.

En algunas ocasiones, se solicita a la auditoría interna colaborar o liderar investigaciones de fraude, o asumir la responsabilidad de implementar controles antifraude. Esto ocurre especialmente en situaciones donde:

- La organización tiene recursos limitados.
- La gestión de riesgos y la gobernanza no están maduras.
- Se introducen nuevas iniciativas de cumplimiento.

Sin embargo, estas actividades pueden plantear amenazas potenciales a la independencia de la función de auditoría interna y a la objetividad de los auditores internos debido a conflictos de interés reales o percibidos. Las amenazas a la independencia y objetividad deben gestionarse a nivel de auditor, por trabajo y ámbito funcional y organizacional. El auditor interno debe establecer metodologías para abordar los impedimentos a la objetividad, discutir los obstáculos identificados y tomar acciones apropiadas según las metodologías pertinentes (Norma 2.2 Salvaguardar la objetividad).

Además, las responsabilidades adicionales deben incluirse en el estatuto de auditoría interna, y deben implementarse salvaguardias adecuadas si se espera que la función de auditoría interna proporcione garantía independiente.

El auditor interno tiene la responsabilidad de garantizar que la función de auditoría interna posea o adquiera el conocimiento, las habilidades y otras competencias necesarias para desempeñar sus responsabilidades, incluida la prestación de garantías sobre el riesgo de fraude. Las investigaciones de fraude, por ejemplo, requieren habilidades diferentes a las funciones habituales de un auditor interno. Estas incluyen comprender los riesgos inherentes al proceso, como la posibilidad de manipulación o destrucción de evidencia.

La organización puede establecer requisitos específicos para roles, incluidas certificaciones, designaciones y capacitación. Si estas habilidades no están disponibles dentro del equipo, el auditor interno debe obtener la experiencia necesaria a través de medios externos, como la contratación o subcontratación de expertos legales y/o antifraude.

10.3. Mantenimiento de la objetividad y la independencia

Los auditores internos monitorean, evalúan, analizan y brindan garantías objetivas sobre la idoneidad e independencia de todos los aspectos relacionados con la gestión del riesgo de fraude. También pueden actuar como asesores, ayudando a la gerencia en el desarrollo, implementación y mejora de la gestión del riesgo de fraude. Sin embargo, si se espera que la función de auditoría interna proporcione garantías independientes, los auditores internos no deben asumir responsabilidades operativas, como gestionar los riesgos de fraude, tomar decisiones, implementar controles, garantizar el cumplimiento o ser responsables de los aspectos del programa.

Por lo tanto, cuando los auditores internos actúan en calidad de asesores, es necesario establecer salvaguardias. Esto también aplica cuando el auditor interno asume roles ajenos a la auditoría interna. Ejemplos de salvaguardias incluyen:

- Pronunciamientos claros de responsabilidades en el Estatuto de Auditoría Interna.
- Políticas y procedimientos de auditoría bien documentados.
- Declaraciones de posibles conflictos o impedimentos antes de aceptar un trabajo, dirigidas a la parte que solicita los servicios.
- Uso de una fuente independiente para brindar garantías sobre el trabajo, cuando un auditor interno haya desempeñado un rol de asesoramiento importante en los 12 meses anteriores, según lo estipulado en la Norma 2.2 Salvaguardar la objetividad.

Ejemplos de casos en los que se deben considerar salvaguardias:

- Diseño de controles antifraude, incluidas políticas y procedimientos.
- Asesoramiento en investigaciones de fraude.
- Colaboración en el desarrollo de procedimientos disciplinarios relacionados con casos de fraude.
- Monitoreo y reporte de avisos de fraude desde el canal de denuncias sobre irregularidades.

Casos en los que se requerirá un aseguramiento independiente de otra fuente:

- Selección de un marco de riesgo de fraude para su implementación por parte de la dirección.
- Implementación de controles antifraude.
- Liderazgo y determinación de los resultados de una investigación de riesgo de fraude.
- Cumplimiento y ejecución de políticas y procedimientos contra el fraude.

Si un impedimento es inevitable, debe ser revelado de inmediato a las partes pertinentes y mitigado según lo indicado en la Norma 2.3 Declarar los impedimentos a la objetividad.

XI. ASPECTOS ESENCIALES EN LA CONSTRUCCIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA⁶³

El informe de auditoría interna es el medio principal mediante el cual se comunican los resultados, hallazgos y recomendaciones de un trabajo de auditoría al jefe de servicio, al equipo directivo (cuando corresponda, y al responsable de la actividad bajo revisión. Su elaboración exige un alto nivel de profesionalismo, ya que no solo refleja el cumplimiento de las Normas Globales de Auditoría Interna, sino que también influye directamente en la toma de decisiones estratégicas.

En este contexto, la Norma 15.1 sobre comunicación final del trabajo establece que, para cada trabajo, los auditores internos deben desarrollar una comunicación final que incluya los objetivos, el alcance, las recomendaciones y/o los planes de acción, si corresponde, así como las conclusiones.

Para los trabajos de aseguramiento, la comunicación final debe incluir:

- Los hallazgos, su importancia y priorización.
- Una explicación de las limitaciones al alcance, si las hubiera.
- Una conclusión respecto a la eficacia de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control de la actividad bajo revisión.

La comunicación final debe especificar las personas responsables de abordar los hallazgos y la fecha planificada para completar las acciones.

Cuando los auditores internos tengan conocimiento de que la dirección de la actividad bajo revisión haya iniciado o completado acciones para abordar algún hallazgo antes de emitir la comunicación final, dichas acciones deben ser reconocidas en la misma.

La comunicación final debe ser precisa, objetiva, clara, concisa, constructiva, completa y oportuna, de acuerdo con lo descrito en la Norma 11.2 Comunicación eficaz.

Los auditores internos deben garantizar que la comunicación final sea revisada y aprobada por el Jefe de Auditoría Interna antes de su emisión. Asimismo, corresponde al Jefe de Auditoría Interna difundir la comunicación final a las partes pertinentes, asegurando que los resultados sean debidamente considerados. Véase también Norma 11.3 Comunicar los resultados).

En el caso de que el trabajo no se haya realizado conforme a las Normas, los auditores internos deben declarar los siguientes aspectos de la no conformidad:

- Las Normas con las que no se ha logrado la conformidad.
- Los motivos de la no conformidad.
- El impacto de la no conformidad sobre los hallazgos y las conclusiones.

⁶³ <https://www.theiia.org/globalassets/site/standards/editable-versions/global-internal-audit-standards-spanish.pdf>

En cuanto a las consideraciones para la implementación, debe incluirse en la comunicación final la indicación de que el trabajo está en conformidad con las Normas, lo cual será apropiado solo cuando esté respaldado por los resultados de la supervisión del trabajo y del Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad.

El estilo y formato de la comunicación pueden variar entre organizaciones. El Jefe de Auditoría Interna podrá proporcionar plantillas y procedimientos.

Podrán emitirse múltiples versiones de la comunicación final, adaptando su formato, contenido y nivel de detalle a los distintos destinatarios, en función de su conocimiento de la actividad bajo revisión, el impacto de los hallazgos y conclusiones, y la forma en que se utilizará la información.

Cuando se emite un informe, la comunicación podrá incluir los siguientes componentes, además de los requisitos anteriores:

- Título.
- Antecedentes (breve resumen de la actividad bajo revisión).
- Reconocimiento (aspectos positivos del área bajo revisión y/o agradecimiento por la cooperación).
- Lista de distribución.

La revisión de la comunicación final debe verificar que:

- El trabajo realizado sea coherente con los objetivos, el alcance y las Normas (Véase también Normas 8.3 Calidad y 12.1 Evaluación Interna de Calidad).
- Los resultados del trabajo se declaren con claridad y estén respaldados por información relevante, fiable y suficiente (Véase también Norma 14.1 Recopilación de información para el análisis y evaluación).
- Se cumplan los requerimientos de comunicación con la Dirección de la actividad bajo revisión.

El Jefe de Auditoría Interna, o la persona designada, determina cómo y a quién se difunde la comunicación final. Las presentaciones orales suelen estar respaldadas por una copia digital o impresa de la presentación y/o un informe escrito.

Para demostrar la conformidad con la Norma 15.1, pueden considerarse las siguientes evidencias:

- La comunicación final por escrito.
- Diapositivas o notas utilizadas en presentaciones orales.

- Documentos que evidencien la revisión y aprobación de la comunicación final.
- Registros que demuestren el cumplimiento de los requerimientos de comunicación con la actividad revisada.

En trabajos de aseguramiento y asesoramiento realizados en el sector público, los informes deben ajustarse a las directrices técnicas del CAIGG, así como las particularidades regulatorias y estructurales propias de la jurisdicción y las políticas específicas aplicables al sector donde opera. Esto incluye tomar en cuenta los marcos de gobernanza y las condiciones políticas especiales.

Estos aspectos esenciales aseguran que el informe de auditoría no solo cumpla con los estándares establecidos, sino que también aporte valor a la organización al mejorar su gobernanza, gestión de riesgos y control interno.

XII. BIBLIOGRAFÍA

ASSOCIATION OF CERTIFIED FRAUD EXAMINER, ACFE, 2019, "In-House Fraud Investigation Teams: 2019 Benchmarking Report".

- ACFE, 2024, "Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse".

BALMACEDA HOYOS, GUSTAVO, 2011, "El Delito de Estafa en la Jurisprudencia Chilena", Revista de Derecho (Valdivia), Vol. 24, Nro. 1.

BERMÚDEZ SOTO, JORGE, 2011, "Derecho Administrativo General", Segunda edición, Thomson Reuters.

CABALLERO BRUN, FELIPE, 2002, "Sistemas penales comparados: Tratamiento de los delitos socioeconómicos", Revista Penal, Universidad de Huelva, España, Vol. 9.

CARROZA, DICK citando a GILL, JOHN D., 2020, "Predication or Not", Fraud Magazine, Association of Certified Fraud Examiners, Vol. 35, Nro. 6.

CELIS DANZINGER, GABRIEL, 2014 (s/f), "Responsabilidad Administrativa Procedimiento Disciplinario", presentación a CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA.

CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA, Roles Decisiones C-664-10, C-73-10, C-411-09, y otras causas.

CONSEJO AUDITORÍA GENERAL DE GOBIERNO, CAIGG, 2023, "Conceptos Generales sobre Infracciones Administrativas a la Probidad y Delitos Funcionarios más Comunes", Documento Técnico 96, versión 0.2.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CGR, 2020, "Radiografía de la corrupción: Ideas para fortalecer la probidad en Chile", Estrategia Nacional Anticorrupción.

- CGR, 2012, "Guía Metodológica de los Deberes Funcionarios", Programa de Fortalecimiento de la Gestión por Resultados en las Funciones de la Contraloría General de la República, Fiscalía Unidad de Sumarios.

DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO & WALTER DÍAZ, RODOLFO, 2017, "El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico Chileno", Revista de Derecho, Universidad de Concepción, Vol. 85, Nro. 241 Concepción,

GÓMEZ APAC, HUGO, "El Procedimiento Trilateral: ¿Cuasijurisdiccional?", Círculo de Derecho Administrativo, Facultad de Derecho, PUC, Perú.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, INE, 2020, "Informe Anual de Estadísticas Judiciales".

INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS, IIA, 2024, “Internal Auditing and Fraud: Assessing Fraud Risk Governance and Management at the Organizational Level”, 3rd Edition, Global Practice Guide.

- IIA, 2024, “Normas Globales de Auditoría Interna”

IRARRÁZAVAL, IGNACIO & CRUZ, FLORENCIA, 2023, “Confianza Institucional en Chile: un Desafío para el Desarrollo”, Centro de Estudios Públicos, CEP, EDICIÓN DIGITAL N° 682,

JORDÁN, TOMÁS, 2024, “El ejercicio de funciones públicas por entidades privadas: los “establecimientos de utilidad pública”, Análisis Jurídico, EL MERCURIO LEGAL, 29 de julio de 2024.

MARCAZZOLO AWAD, XIMENA & SERRA CRUZ, DIVA, 2023, “¿En qué medida la reforma que introduce la nueva ley de delitos económicos automatiza la atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas?”, Revista de Ciencias Penales, Sexta Época, Vol.48, Nro. 3.

MATUS ARENAS, JESSICA 2013, “Derecho de acceso a la información pública y protección de datos personales”, Centro de Estudios en Derecho Informático, Universidad de Chile, Vol. 2, Nro. 1,

MÉNDEZ, PABLO, 2023, “Notas sobre la Supervigilancia Administrativa”, Relación MINEDUC-JUNAEB.

MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA, 2009, “Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado”, Dirección Nacional del Servicio Civil, 2 Edición.

MINISTERIO PUBLICO, 2022, “Instrucción General que imparte criterios de actuación en delitos de Corrupción”, Oficio FN 278/2022.

NINO-MORIS, CHRISTIAN, 2024, “La concepción del fraude en la profesión del auditor y algunas implicancias jurídicas en el derecho penal económico, y su impacto en la evacuación del informe pericial contable”, tesina de grado de Magister en Derecho Penal Económico y de la Empresa, Universidad San Sebastián.

PODER JUDICIAL, 2022, Causa ROL 14-2022. Contencioso Administrativo, en relación con reclamo de ilegalidad deducido por la Municipalidad de Chillán en contra de la decisión de Amparo C-2814-22 emitida por el CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA, pronunciada por la PRIMERA SALA DE LA CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN.

RAMÍREZ, JORGE, 2023, “Encuesta Corrupción 2023: El Retorno del Fenómeno a Partir del Caso Convenios”, Centro de Investigación en Libertad y Desarrollo, Serie Informe Sociedad y Política 189, 0718-4093.

- RAJEVIC MOSLER ENRIQUE, 2009, “Manual de Transparencia y Probidad de la Administración del Estado”, MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA Y DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, 2ª edición.
- RICHARDS, DAVID A. (IIA), MELANCON, BARRY C. (AICPA) & RRATLEY, JAMES D. (ACFE), 2007, “Managing the Business Risk of Fraud”.
- SILVA HORTA, DANIEL, 2016, “La destitución por infracción grave a la probidad administrativa en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República”, Revista De Derecho (Valdivia), Vol. 29, Nro. 3.
- SOTO KLOSS, EDUARDO, 1975, “El Procedimiento Disciplinario Sumario en el Estatuto Administrativo (Explicaciones Esquemáticas)”, Revista de Derecho Público, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- THE AUSTRALIAN STANDARD (AS), 2021, “8001:2021 Fraud and Corruption Control”, Sydney.
- TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2024, “Corruption Perceptions Index 2023”.
- UNITED NATIONS, 2015, “Investigations Manual”, Investigations Division, Office of Internal Oversight Services.
- VEGA, MATÍAS, 2023, “Estudiante acusa plagio a su tesis por nuevo dinosaurio: académicos U Chile anuncian acciones legales”, Bio-Bio Chile, 23 de junio del 2023,
- WELLS, JOSEPH T., 1997, “Occupational Fraud and Abuse”, The Encyclopedia of Antifraud Knowledge, Obsidian Publishing Co.
- 2017, “Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection”, Part II Corruption, Chapter 10, 5 Edition, Association of Certified Fraud Examiners. Published, John Wiley & Sons, USA



DOCUMENTO TÉCNICO N° 131

Versión 0.1

ASPECTOS ESENCIALES QUE EL AUDITOR INTERNO DEBE CONOCER SOBRE LA INVESTIGACIÓN INTERNA DE FRAUDES

Este documento técnico tiene como objetivo proporcionar información relevante y reforzar los conocimientos esenciales de los auditores internos en el ámbito de las investigaciones internas dentro del sector público.

