

COMPLIANCE

LA NUEVA CULTURA Y EXIGENCIAS DE LAS EMPRESAS QUE VIENEN PARA QUEDARSE

Como consecuencia de las complejas estructuras empresariales, la globalización, la sensibilización social, el entorno normativo en el que las empresas se encuentran inmersas donde los riesgos de corrupción y cohecho en un ambiente cada vez más competitivo son riesgos latentes, el *Corporate Compliance* o cumplimiento normativo, ha dejado de ser un conjunto de directrices y normas que debe implementar la empresa únicamente para evitar o mitigar los riesgos y/o sanciones que eventualmente pueden imputarse a la misma, para pasar a ser una verdadera cultura ética empresarial.

Tal es la relevancia que se le está dando en Chile al Corporate Compliance, que el pasado 20 de noviembre de 2018 se introdujeron los nuevos delitos de corrupción entre particulares y administración desleal, así como varias modificaciones que significan endurecer algunas disposiciones tanto del Código Penal, como de la Ley N°20.393 que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas, aumentando, entre otras medidas, las penas de algunos delitos tipificados en la ley que son susceptibles de generar responsabilidad penal para las empresas. Pese a que todavía existen muchos escépticos que creen que elaborar un plan de Compliance supone meramente un gasto, es necesario hacer hincapié que debe verse como una ventaja competitiva e inversión a mediano/largo plazo para el éxito, prestigio y eventual supervivencia de la empresa.

En efecto, tomarse en serio este tema otorga a las empresas una imagen de transparencia, honestidad y compromiso con el cumplimiento normativo que, indudablemente, son elementos que contribuirán con la reputación de las organizaciones.

A continuación, un listado de sugerencias a considerar para lograr un buen Programa de Compliance:

1. El plan de Compliance deberá ser adoptado **previamente** a cualquier sanción y/o riesgo, incluyendo a su vez **medidas de vigilancia y control** idóneas para así poder ejecutarlo eficazmente antes de incurrir en alguna comisión de delito.
2. Se debe efectuar un diagnóstico individualizado de cada empresa para ver qué riesgos potenciales concretos tiene la misma: **matriz de riesgos**
3. **Nombramiento del Compliance Officer o Encargado de Prevención de Delitos (EPD)** conforme lo establece la Ley N°20.393, a quien se le deberá otorgar la independencia y recursos necesarios, así como acceso a la información a todos los niveles organizacionales.

4. Existencia de un **protocolo de actuación, capacitación y difusión** continua
5. **Integración** del Plan en todas las áreas de la empresa y que toda persona que forme parte de la misma esté al corriente.
6. **Unificación** de criterios de actuación y desarrollo de sistemas de control.
7. Establecer modelos de gestión de **recursos financieros**.
8. Crear un **canal de denuncias internas** para informar de posibles riesgos e incumplimientos a la entidad o persona encargada de vigilar y hacer seguimiento al Plan, aumentando de esa forma la transparencia y confianza dentro de la empresa.
9. **Sistema disciplinario** que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el Plan.
10. **Verificación y revisión** periódica del Plan.

En el marco internacional, una de las razones por las que se dice que el Compliance en Chile sigue estando poco consolidado y en sus primeras etapas, puede deberse, entre otros aspectos legislativos, a que la Ley N° 20.393 antes citada hace referencia solamente a algunos delitos como son el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y el cohecho, a diferencia de otras legislaciones, como la española, que considera al menos veinte delitos más susceptibles de ser cometidos por personas jurídicas.

Sin embargo, y pese a que sigue quedando un largo camino en la materia, en Chile ya se observa que muchas empresas están trabajando en estas materias con una visión más preventiva, con estándares de cumplimiento para transparentar las actividades empresariales, lo que sin duda les hará convertirse en empresas de mayor reputación y con ventajas competitivas.

Es en virtud de lo anterior que podemos aseverar que la cultura del Compliance no es una moda pasajera, ya que está empezando poco a poco a ser una práctica regular, con inversiones relevantes en equipos y profesionales especializados, ... que viene a Chile para quedarse.

PARA MAS INFORMACIONES

Paula Molina Sevilla, Abogada
Responsable del Spanish Desk
DS Abogados Santiago
pmolina@dsabogados.cl

Pilar Martín, Abogada
Departamento de Litigación y
Compliance
DS OVSLAW
pilar.martin@ds-ovslaw.com