

ESTUDIO:

COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS CHILENAS

CONOCIENDO LA SITUACIÓN DEL
COMPLIANCE EN EL MERCADO
EMPRESARIAL CHILENO

DIC 2019



Universidad del Desarrollo
Facultad de Derecho
Centro de Derecho Regulatorio y Empresa

ESTUDIO:
**COMPLIANCE EN LAS
EMPRESAS CHILENAS**
2019

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN DE COMPLIANCE	9
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	10
ÓRGANO DE COMPLIANCE	14
MODELOS DE PREVENCIÓN	26
INCENTIVOS Y CAPACITACIONES	52
CONCLUSIONES	55

PRESENTACIÓN

El Centro de Derecho Regulatorio y Empresa UDD tiene por finalidad generar una instancia de análisis y discusión de la regulación y normativa que rige la actividad económica, su aplicación y posibles reformas, en cuanto afecta a la empresa como entidad productiva dentro de la sociedad. Nuestro interés es apoyar a la empresa a enfrentar la dinámica de la regulación, identificando problemas, soluciones y posibilidades de mejora, para aportar a la sociedad en estas temáticas desde el sello de la UDD: emprendimiento, globalización, ética y responsabilidad pública.

Uno de nuestros objetivos es realizar estudios e investigación aplicada y multidisciplinaria en materias de regulación económica. Siendo una de las áreas emergentes dentro del Derecho de la Empresa, el tema del Compliance, y específicamente, como ha sido recogido en nuestro medio empresarial, era un tema de interés que queríamos profundizar. Pero dada la reciente aparición de este concepto y sus implicancias, además del hecho de que no existe una fórmula única o modelos obligatorios de implementar el control de los riesgos de incumplimiento, el primer paso era conocer la realidad, para aportar datos objetivos sobre los cuales poder extraer características, tendencias o recomendaciones respecto de las

diferentes aristas del Compliance como área de gestión dentro de las empresas.

Con esa finalidad, se diseñó e implementó este estudio, el cual tiene el mérito de ser el primer instrumento que mide ciertas variables del área de Compliance en las empresas en Chile, presentar sus resultados en forma independiente a las empresas consultadas y ofrecer una mirada panorámica y a la vez particular de las mismas. Felicitaciones a los autores del estudio y al equipo del CDRE que contribuyó a realizarlo. También, nuestros agradecimientos a las entidades colaboradoras del mismo, así como a los directivos de las empresas encuestadas que participaron en él. Esperamos que este trabajo contribuya a cimentar un área de gestión de las empresas que es, además de necesaria, una instancia de mejora en su cumplimiento regulatorio y que puede contribuir a ampliar su rol y reputación dentro de la sociedad.

Camila Boettiger Philipps
Directora

Centro de Derecho Regulatorio y Empresa
Facultad de Derecho UDD

INTRODUCCIÓN

El Compliance es uno de los términos más usados en la prensa económica y financiera chilena en los últimos años. Sin embargo esta expresión se utiliza para referirse a distintas cosas, y no hay consenso de cuales son las obligaciones y procedimientos que deben tomar las empresas en esa área. También se han escrito libros, artículos y se ofrecen cursos sobre el tema, orientados a explicar y enseñar diversos conceptos y sistemas de prevención de riesgos que las empresas chilenas han debido incluir dentro de su organización.

Para efectos de este estudio, entendemos por Compliance la gestión del cumplimiento de normas y regulaciones en las empresas, mediante la identificación de riesgos, diseño e implementación de medidas de prevención y la determinación de responsabilidades y soluciones para mitigar y mejorar el desempeño de las empresas ante ellas.

Los objetivos de la función de Compliance son la prevención, detección y manejo de los riesgos

de cumplimiento, contribuyendo a la promoción y al desarrollo de una cultura de mejores prácticas en materias de gobierno corporativo, manejo de riesgos, ética y cumplimiento legal a través de toda la organización empresarial.

Los riesgos de cumplimiento se refieren a la infracción de obligaciones que provienen de las regulaciones legales y también de aquellos deberes que la organización elige voluntariamente cumplir, tales como principios rectores, obligaciones, Códigos de Conducta, soft law o de normas tipo “comply or explain”.

De acuerdo a este concepto, cada organización determina qué compromisos pasan a ser riesgos de cumplimiento, los cuales serán prevenidos por quien ejerce la función de Compliance al interior de la empresa (Oficial de Cumplimiento, Gerente de Cumplimiento u otro). Esto se realiza a través de diversos instrumentos, tales como programas de cumplimiento, capacitación e información, Códigos de Ética, Matrices de Riesgo, etc.

Dos de los aspectos relevantes de la función de Compliance se refieren a su grado de autonomía e independencia dentro de la organización¹. La autonomía se refiere a la capacidad del órgano de Compliance de actuar por iniciativa propia, sin necesidad de recibir constantemente órdenes o mandatos para desarrollar su cometido. Para este propósito el órgano que ejerce la función de Compliance debe tener competencias y poderes suficientes para actuar proactivamente, sin requerir autorizaciones de otros órganos al interior de la empresa. Por su parte, la independencia se refiere a que el órgano de Compliance deberá contar con recursos humanos propios y presupuesto independiente, para desarrollar su actividad con desafección de los objetivos inmediatos del negocio y del resto de la organización. Además, quien ejerce esta función debe dedicarse exclusivamente a ella, ya que al desarrollar otras funciones puede verse afectado en sus finalidades de supervisión y cumplimiento.

El origen de este trabajo surge de la constatación de que el área de Compliance ha pasado a

ser importante dentro de la empresa. Entonces la pregunta es: ¿Cómo se han incorporado sus conceptos, procedimientos y obligaciones en Chile? Para aportar respuestas, buscamos ofrecer información y análisis sobre datos concretos, desde la realidad de las empresas, y no sólo desde la teoría.

El presente estudio tiene como objetivo principal recabar información sobre cómo están implementando la idea de Compliance las principales empresas chilenas. Específicamente, nos interesaba conocer:

- La estructura societaria de las empresas;
- Las áreas en que se desarrolla la política de cumplimiento;
- La existencia y efectiva aplicación de los modelos de cumplimiento; y,
- La existencia de procedimientos para prevenir posibles situaciones de riesgo de incumplimiento.

En esa línea, el presente estudio busca ofrecer información sobre diversos aspectos relativos a

la función de Compliance en las grandes organizaciones empresariales chilenas. Entre ellos: en que tipo de empresas existe; cargo, funciones, autonomía y recursos de los Oficiales de Cumplimiento; y procedimientos, modelos e instrumentos de prevención de riesgos de cumplimiento. Del cruce de estos resultados se pueden observar ciertas tendencias y asimismo evaluar si presentan las características propias de un buen diseño del área en las empresas de acuerdo a las recomendaciones generalmente aceptadas.

Esperamos que esta primera radiografía y observaciones a esta área de creciente importancia en el mundo empresarial, sirva para analizar sus características, necesidad y efectividad, para que constituya un instrumento que contribuya a mejorar el desempeño de las empresas y los impactos positivos que estas pueden generar en la sociedad, evitando situaciones que las afecten negativamente a ellas y su entorno, como cliente y consumidores. Un alto nivel de Compliance ha pasado a ser un elemento importante en los mercados y como tal, en nuestro país es un área que llegó para quedarse.

Matías Pascuali Tello
Profesor Investigador
Centro de Derecho Regulatorio y Empresa
Universidad del Desarrollo

Cecilia Alcalde Prieto
Directora de Extensión y Educación Continua
Facultad de Derecho
Universidad del Desarrollo

PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN DE COMPLIANCE

De acuerdo a lo observado, existen ciertas características o elementos esenciales que debieran tener en cuenta las empresas al implementar la función de Compliance, las que pueden ser determinantes para que ésta sea eficaz y cumpla con los objetivos propios de esta área.

- 1. Exclusividad:** Quien ejerce la función de Compliance debiera ser una persona o departamento que se dedique exclusivamente a dicha tarea, esto por dos motivos principales. Primero, la función de Compliance es una función especializada y de tiempo completo; segundo, quien ejerce esta labor no debe contaminarse con la gestión del día a día de la empresa.
- 2. Participación:** Lo anterior no significa que quien ejerce la función de Compliance debe quedar fuera del proceso de toma de decisiones, todo lo contrario. La administración debe hacer partícipes a quienes ejercen la función de Compliance en el proceso de toma de decisiones generales de la empresa, ya que ellos manejan información y una visión distinta a la que tiene la administración, permitiendo justamente ejercer la labor de evitar riesgos legales dentro del proceso de resolver cursos de acción al interior de la organización, antes que estos se concreten.
- 3. Independencia:** Quien ejerce la función de Compliance no debe depender de quienes van a ser objeto del análisis y control por parte del área de Compliance. Por ejemplo, el encargado de Compliance debiera reportar al Directorio y no a gerentes o personas del ámbito ejecutivo.
- 4. Recursos:** Como consecuencia de lo anterior, la función de Compliance debe tener presupuesto propio y tener formas de reclutamiento objetivos e independientes del gerente general o ejecutivos de la empresa.
- 5. Integral:** Además, la función de Compliance va más allá de aquellas áreas en las cuales existe obligación legal o judicial, sino que cualquier área del derecho puede ser objeto de Compliance. Es más, el Compliance debe ser visto como un área integral de la empresa, ser parte de la estructura y proceso de administración normal de la misma, tal como lo es el departamento legal o la fiscalía.

1

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Para hacer este estudio se tomó como base a las 125 empresas más grandes en Chile según la Revista América Economía del año 2018 y las empresas del IPSA del año 2018. Hecho el cruce de ambas, en el caso de empresas que pertenecían a un mismo grupo empresarial, se eligió una de ellas para enviarles la encuesta. Esto conformó un grupo objetivo de estudio de un total de 85 empresas a ser encuestadas.

La encuesta fue contestada por un total de 43 empresas, lo que constituye una muestra de más del 50% del total. Fue respondida por personas que tenían el cargo de Fiscal, Oficial de Cumplimiento, Gerente Legal u otro de similares funciones dentro de cada empresa.

La información recogida se presenta en resultados generales y desagregados para realizar un análisis cuantitativo y de tendencias en cada uno de los objetivos del estudio.

DE ESAS
EMPRESAS
CONTESTARON
LA ENCUESTA **43**

RUBRO DE LAS EMPRESAS

¿CUÁL ES EL RUBRO O NEGOCIO PRINCIPAL AL QUE SE DEDICA SU EMPRESA?



19%
MINERÍA



19%
FINANZAS E
INVERSIONES



16%
SEGUROS



14%
ENERGÍA



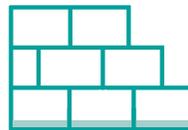
12%
RETAIL



7%
INMOBILIARIO



7%
TRANSPORTE Y/O
BODEGAJE



5%
CONSTRUCCIÓN



5%
INFRAESTRUCTURA/
CONCESIONES PÚBLICAS



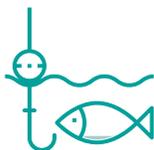
5%
INDUSTRIA
MANUFACTURERA



5%
PROVISIONES DE
SERVICIOS DE SALUD



2%
AGRICULTURA Y/O
FORESTAL



2%
PESCA Y/O
AGRICULTURA

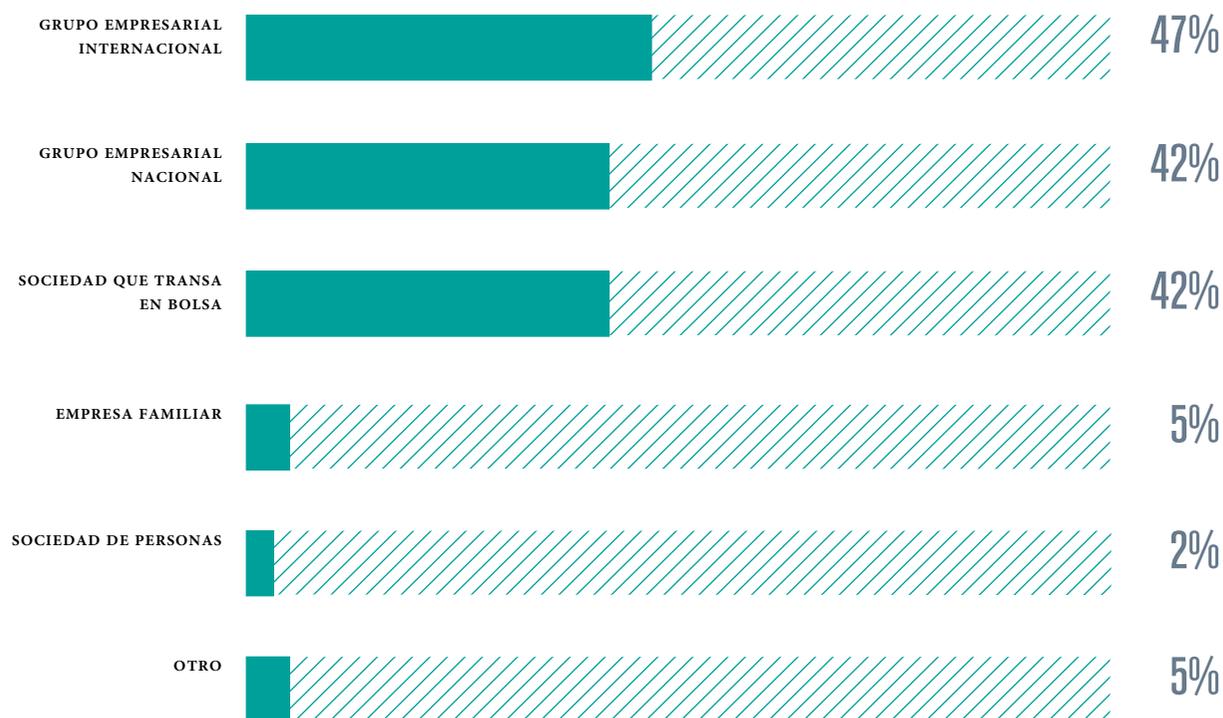


7%
OTRO

Los rubros de las empresas están bastante diversificados entre actividades productivas, comerciales y financieras.

En su mayoría las empresas pertenecen a grupos empresariales, sean nacionales o internacionales, con sobre 500 empleados. De las empresas analizadas, el 42% de ellas transa en bolsa.

TIPO DE NEGOCIO DE LAS EMPRESAS ¿QUÉ TIPO DE NEGOCIO ES SU EMPRESA?



56 CASOS. EL % SUMA MÁS DE 100 AL SER RESPUESTA MÚLTIPLE

CANTIDAD DE TRABAJADORES
¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU EMPRESA?



2

ÓRGANO DE COMPLIANCE

En cuanto a la existencia formal del área, el 88% de las empresas estudiadas tiene un oficial de cumplimiento. Del 12% que no lo tiene, el 60% tiene una persona que, sin ser oficial de cumplimiento, realiza la labor de Compliance al interior de la empresa. Ello resulta en que sólo 2 de las 43 empresas encuestadas no tienen oficial de cumplimiento o alguien que ejerza esta función. De la muestra, en una gran cantidad de los casos, las personas que ejercen funciones de cumplimiento al interior de las empresas también desempeñan otros roles dentro de ella; en consecuencia, la exclusividad de la función de Compliance se presenta en un 34% de los casos.

Respecto a su forma de designación, en la mayoría de las empresas el oficial de cumplimiento o la persona que desarrolla la labor de Compliance al interior de la empresa es designada por el directorio de ésta. En un porcentaje menor se observa que es designada por el Gerente General o el Fiscal.

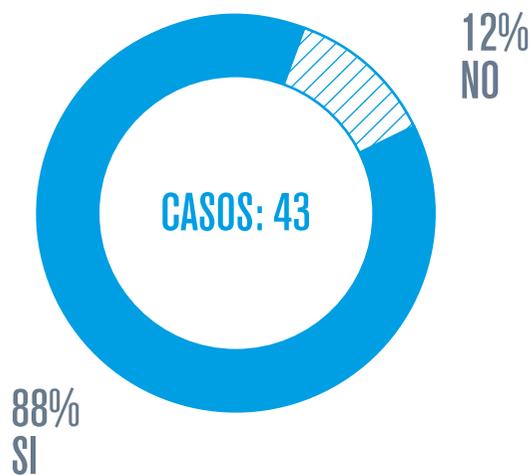
Asimismo, en la amplia mayoría de los casos el oficial de cumplimiento o la persona que desarrolla la labor de Compliance al interior de la empresa tiene reuniones periódicas con el gerente general y con el directorio, siendo las reuniones con el gerente general más frecuentes (semanales, quincenales y mensuales) que con el directorio (semestrales). A pesar de lo anterior, en el 32% de los casos, la persona encargada de la función de Compliance no tiene ningún tipo de participación en las decisiones estratégicas de la empresa.

Finalmente, en cuanto a los recursos, en el 90% de las empresas el área de Compliance cuenta con presupuesto propio.

El 10% de las empresas encuestadas no tiene personal dedicado exclusivamente a labores de Compliance.

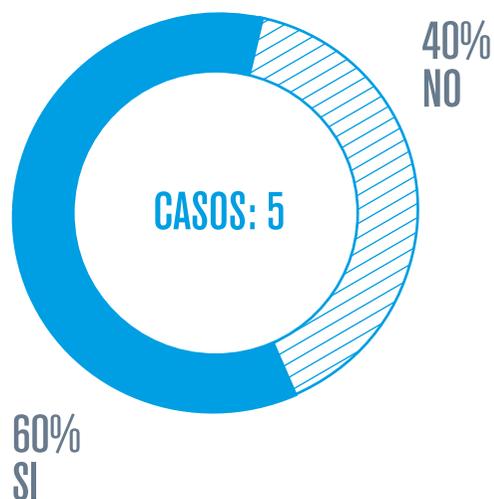
EXISTENCIA DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

¿TIENE LA EMPRESA UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO?



La gran mayoría de las empresas tiene expresamente un área de Compliance, donde el 95% tiene formalmente un Oficial de Cumplimiento o una persona que ejerce dicha función al interior de la empresa (41 de 43 empresas consultadas).

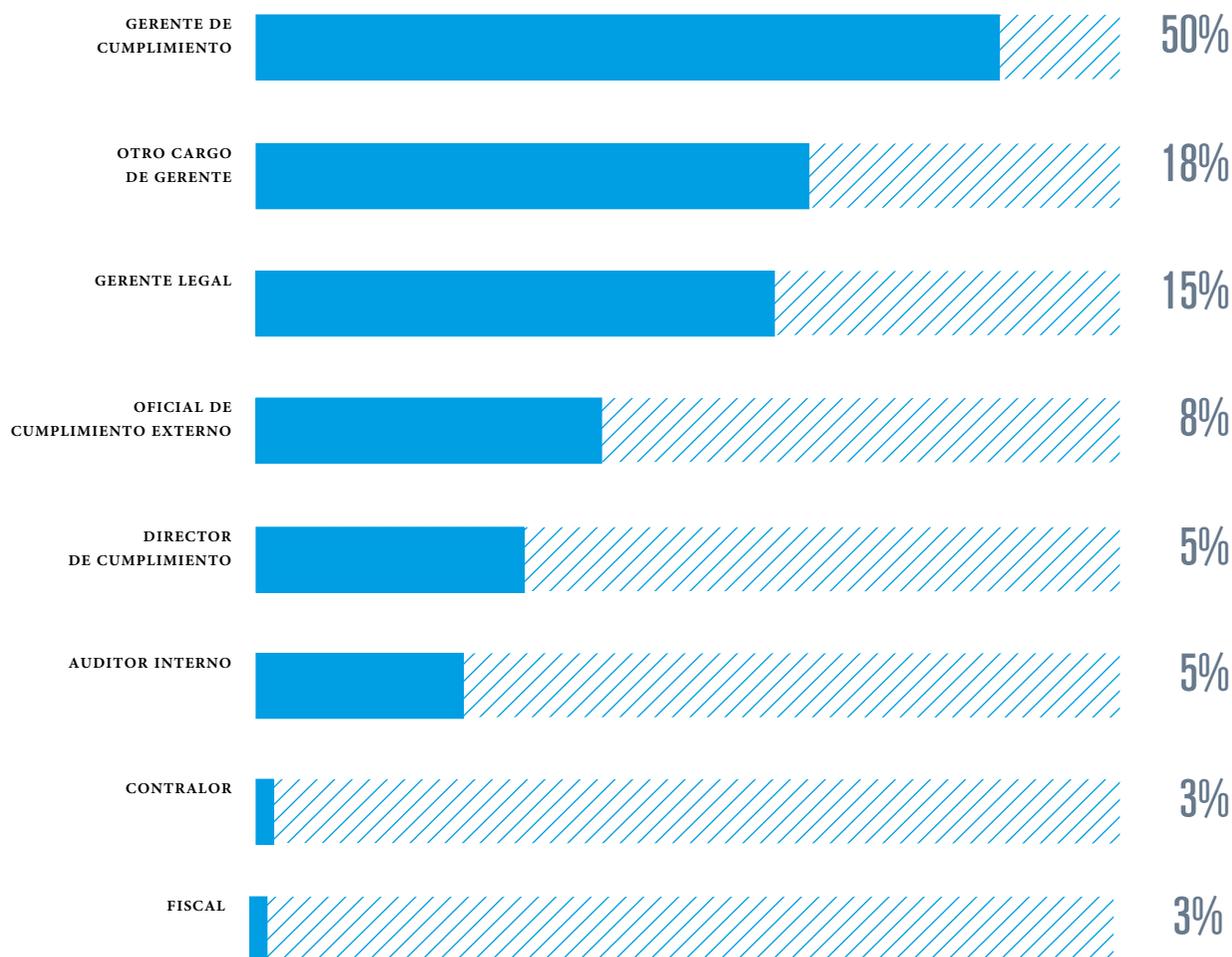
¿TIENE LA EMPRESA UNA PERSONA QUE SIN SER OFICIAL DE CUMPLIMIENTO REALICE LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA?



CASOS: 5, SOLO ENTRE QUIENES DECLARAN QUE NO TIENEN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
NOTA: INFORMACIÓN REFERENCIAL POR BAJO N

CARGO Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

¿QUÉ CARGO TIENE LA PERSONA QUE EJERCE LA LABOR DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA?

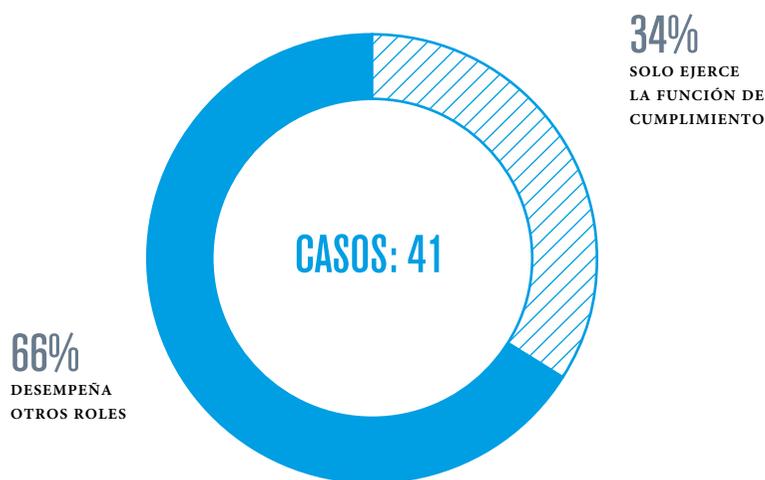


CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

En sólo un 34% de los casos el órgano de Compliance presenta la característica de la exclusividad en el ejercicio de la función.

CARGO Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

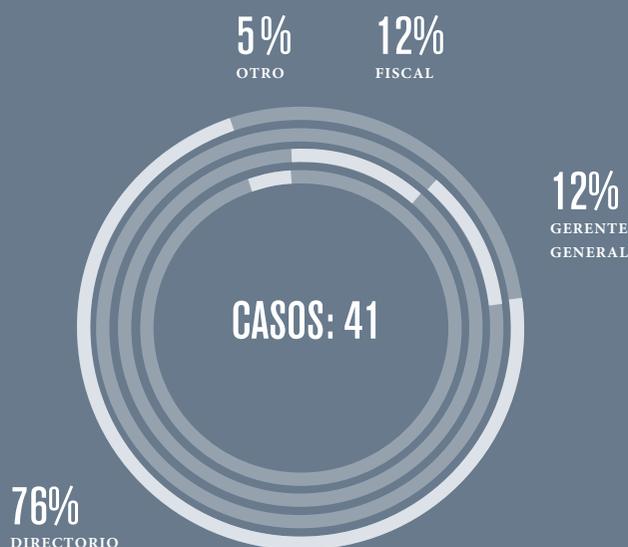
¿EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA DESEMPEÑA OTROS ROLES DENTRO DE LA EMPRESA O SOLO EJERCE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO?



CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

DESIGNACIÓN DE OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

¿QUIÉN DESIGNA AL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA?



CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

La mayoría de los oficiales de cumplimiento reporta directamente al Directorio; pero hay disparidad en el nivel de intervención de ellos en la toma de decisiones estratégicas al interior de la empresa, siendo su incidencia en esa etapa de forma regular o permanente en un 68%.

REPORTE DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

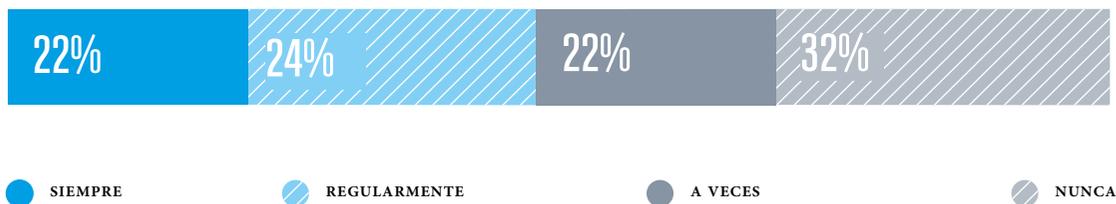
¿A QUIÉN LE REPORTA EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA?



CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

PARTICIPACIÓN EN TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS

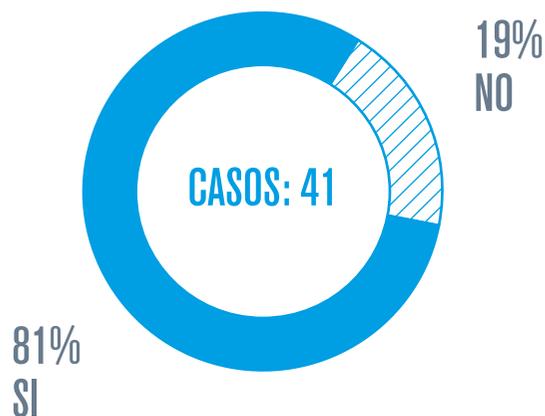
¿CON QUÉ FRECUENCIA EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA ESTÁ INVOLUCRADO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS DE LA COMPAÑÍA?



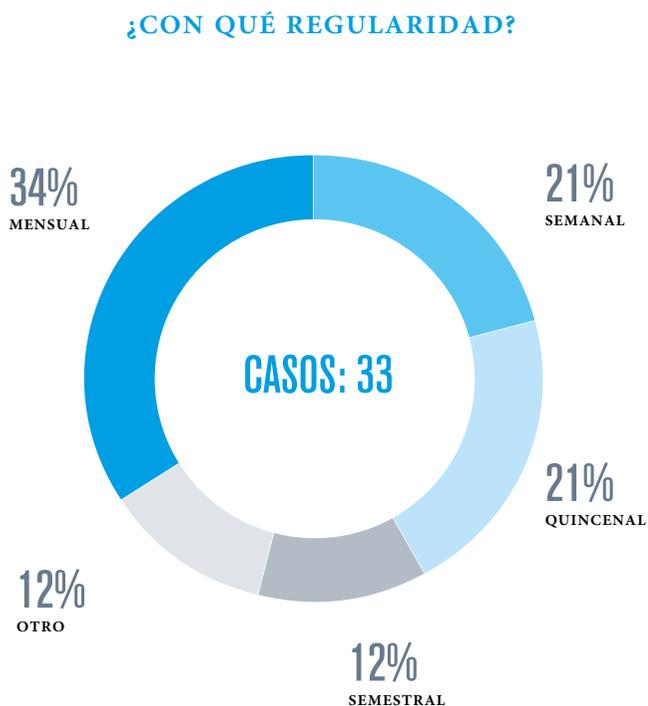
CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

REUNIONES CON GERENCIA GENERAL

¿TIENE EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA REUNIONES PERIÓDICAS CON EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA?



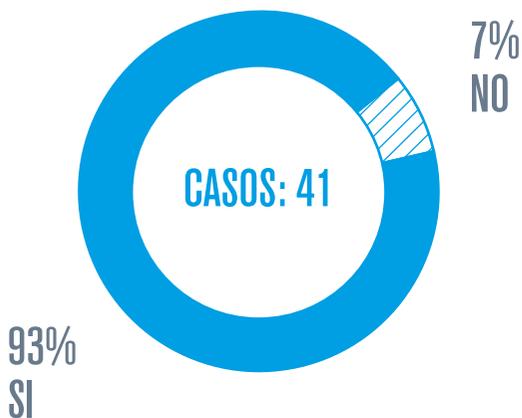
CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA



CASOS: 33, SOLO ENTRE QUIENES DECLARAN QUE TIENEN REUNIONES CON EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA

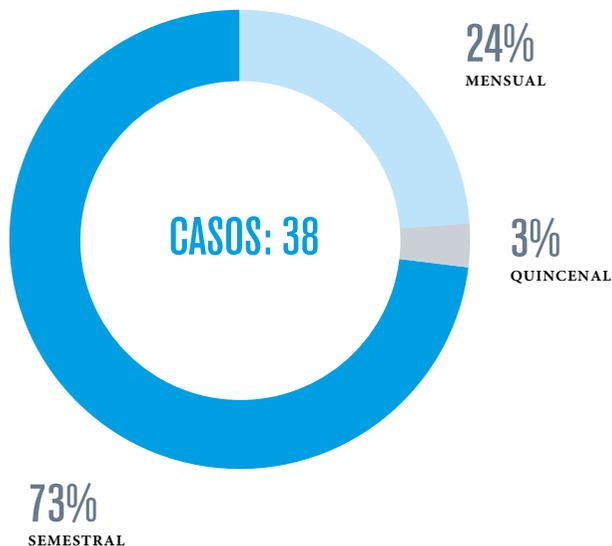
REUNIONES CON EL DIRECTORIO

¿TIENE EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA REUNIONES PERIÓDICAS CON EL DIRECTORIO DE LA EMPRESA?



CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

¿CON QUÉ REGULARIDAD?

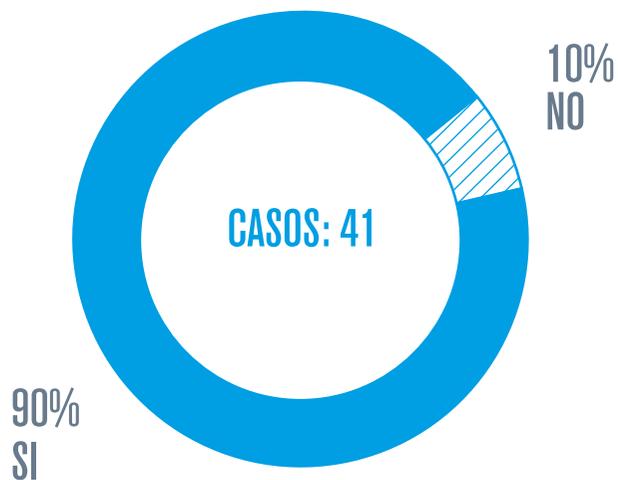


CASOS: 38, SOLO ENTRE QUIENES DECLARAN QUE TIENEN REUNIONES CON EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA

Por regla general el responsable de la función de Compliance mantiene reuniones periódicas con la administración de la empresa, tanto con el Directorio como con el gerente general. Con éste último las reuniones son más frecuentes (semanales, quincenales, mensuales) mientras que con el Directorio la mayoría se reúne semestralmente.

PRESUPUESTO ÁREA COMPLIANCE

¿CUENTA EL ÁREA DE COMPLIANCE CON PRESUPUESTO PROPIO?



CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

En cuanto a los recursos asignados al área de Compliance, el 90% de las empresas consultadas contempla un presupuesto y un equipo de personas para el ejercicio de dicha función.

TRABAJADORES ÁREA COMPLIANCE

¿CUÁNTOS TRABAJADORES ASIGNADOS A TIEMPO COMPLETO REALIZAN FUNCIONES DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE SU EMPRESA?



CASOS: 41, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

3

MODELOS DE PREVENCIÓN

La mayoría de las empresas encuestadas tiene un modelo de prevención o modelo de cumplimiento (salvo un caso de la muestra). Estos modelos se enfocan principalmente en las áreas penal y de libre competencia, probablemente por las exigencias legales y sanciones asociadas; aunque de a poco se van desarrollando otras áreas como derecho del consumidor, protección de datos personales, medio ambiente y tributario. Llama la atención en el contexto nacional que entre las áreas con bajo desarrollo de modelos de prevención se encuentran el área laboral y de derechos humanos.

En cuanto a diferenciación por rubro, es en el sector retail donde el número promedio de áreas de prevención desarrolladas es el más alto, seguidos por los rubros de construcción, infraestructura y concesiones públicas, e industria manufacturera. Por el contrario, los rubros que en promedio desarrollan menos áreas de Compliance son el minero, de transporte y el rubro silvoagropecuario.

Desde el punto de vista del tipo de negocio es interesante constatar que los grupos empresariales nacionales tienen un mayor promedio de desarrollo de modelos de prevención respecto a los grupos empresariales extranjeros.

Las áreas principales de modelos de prevención son penal y libre competencia, mientras que entre las áreas con bajo desarrollo de éstos se encuentran el área laboral y de derechos humanos.

En los casos en que las empresas declararon ser parte de un conglomerado o grupo de empresas las políticas de Compliance son en su gran mayoría generales para todo el grupo.

Respecto a la certificación de los modelos de prevención, un 26% de ellos no se ha certificado a pesar de los incentivos legales para hacerlo.

Es destacable que el 100% de las empresas que tienen un programa de prevención o modelo de cumplimiento tienen procedimientos formales internos o métodos para hacer denuncias por incidentes de incumplimiento de

forma anónima, las cuales se reciben principalmente por correo electrónico o formularios especiales. Mayoritariamente las empresas cuentan con un sistema de protección al denunciante (Whistleblower).

La mitad de las empresas que tienen un programa de cumplimiento declaran haber amonestado o sancionado de alguna forma a algún funcionario en los dos últimos años por faltas a éste programa.

MODELO DE PREVENCIÓN O PROGRAMA DE COMPLIANCE

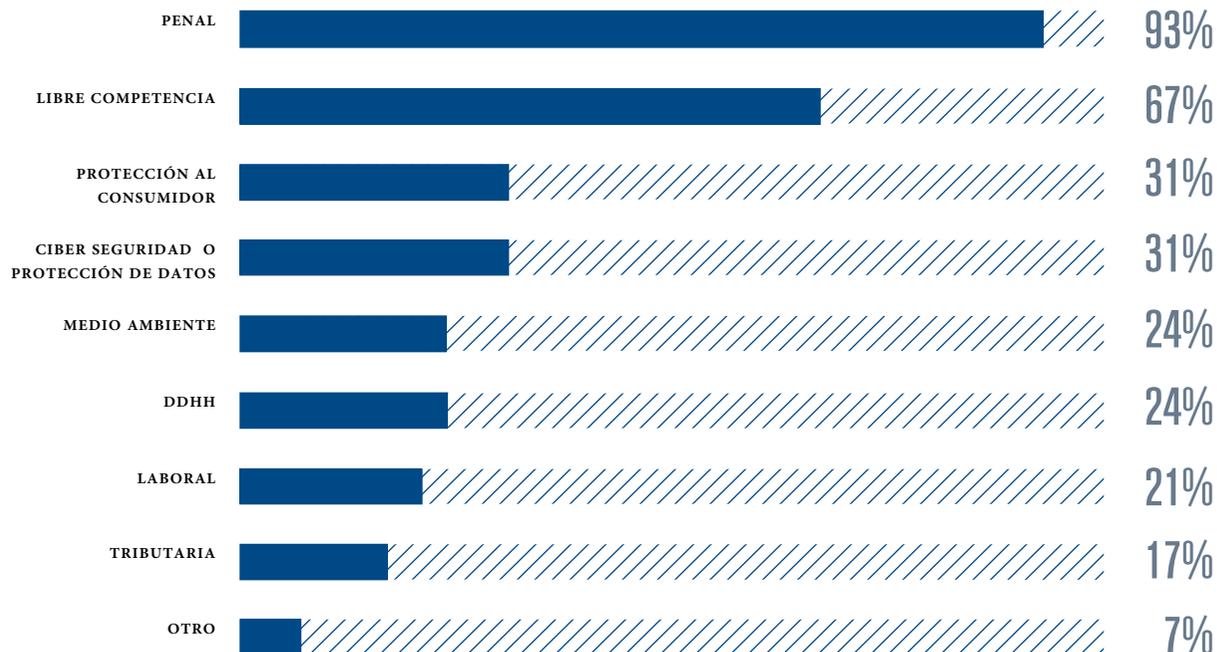
¿SU EMPRESA TIENE UN MODELO DE PREVENCIÓN O PROGRAMA DE COMPLIANCE?

CASOS: 43



ÁREAS DE PREVENCIÓN

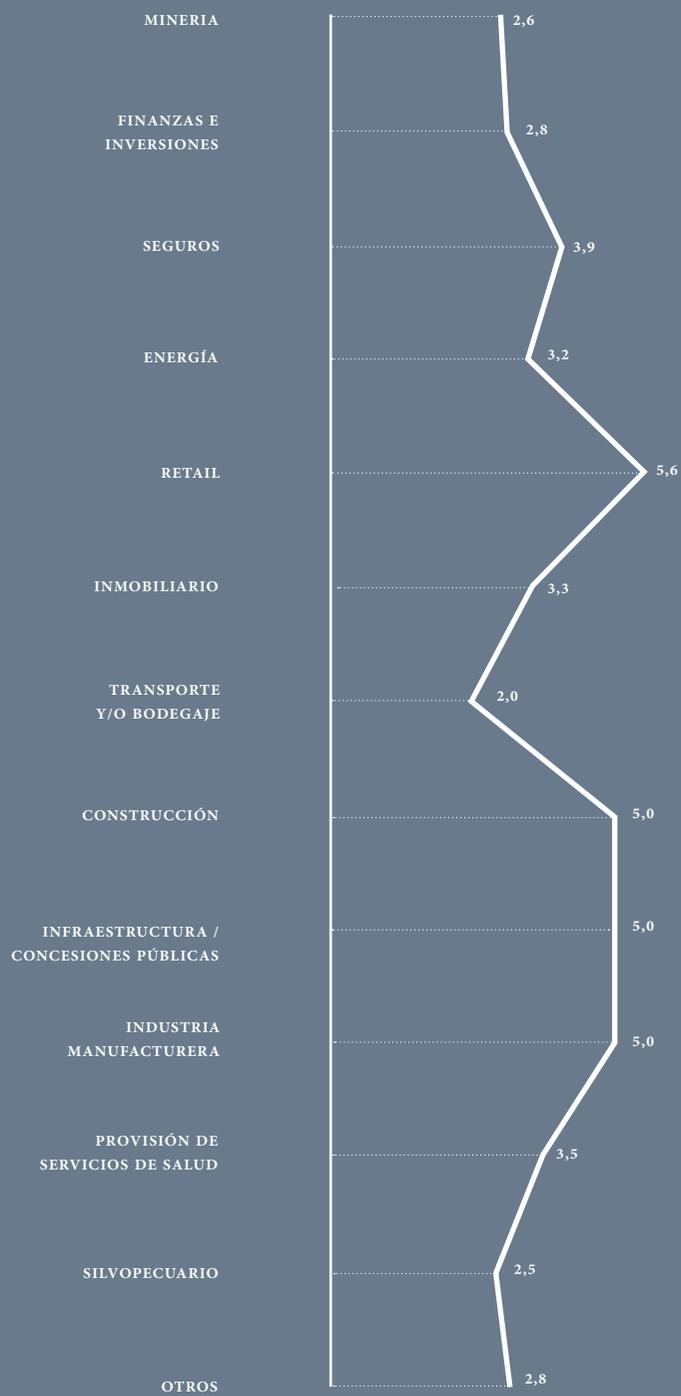
¿EN QUÉ ÁREA/S ESTÁ ENFOCADO EL MODELO DE PREVENCIÓN?



CASOS: 42. SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN MODELO DE PREVENCIÓN

Casi todas las empresas tienen modelos de prevención o programas de Compliance. Las áreas principales son penal y libre competencia.

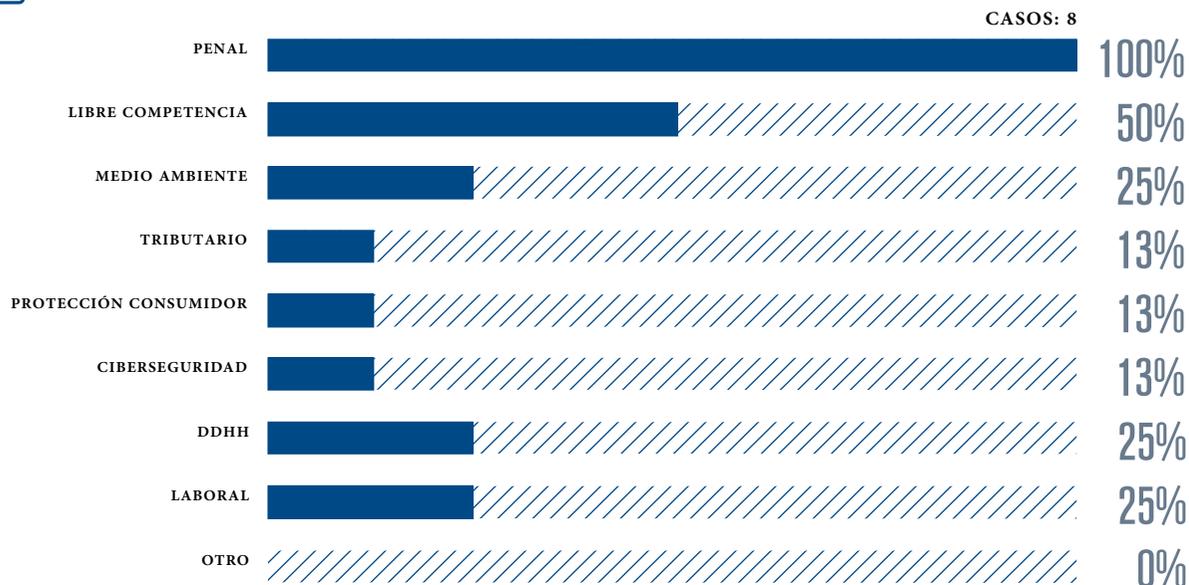
PROMEDIO ÁREAS DE PREVENCIÓN SEGÚN RUBRO DE LAS EMPRESAS



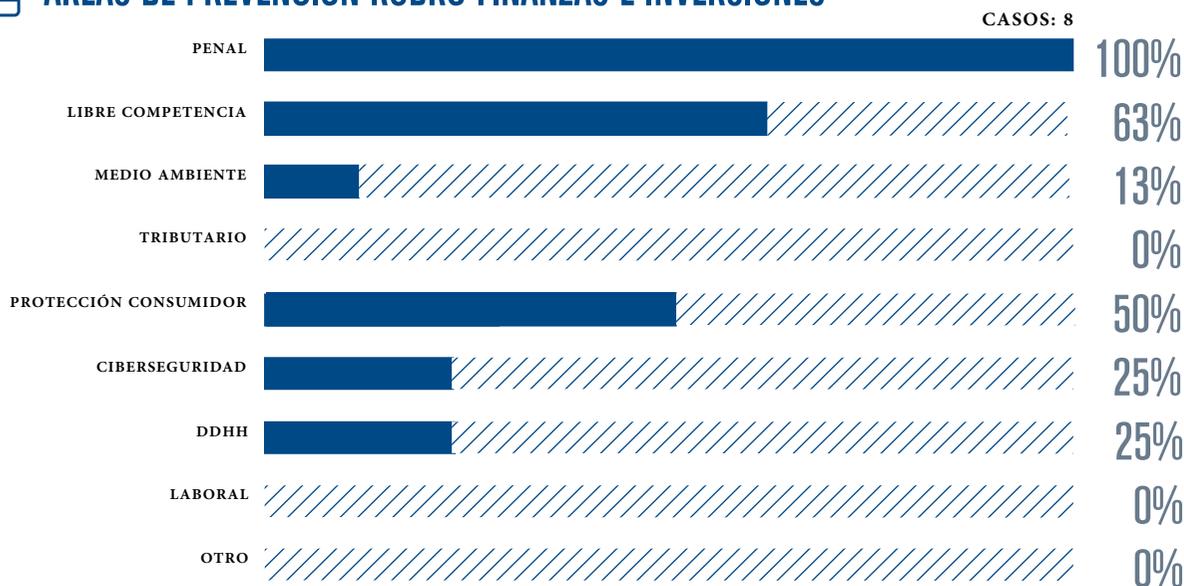
RUBRO DE LAS EMPRESAS Y ÁREAS DE PREVENCIÓN DESARROLLADAS



ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO MINERÍA

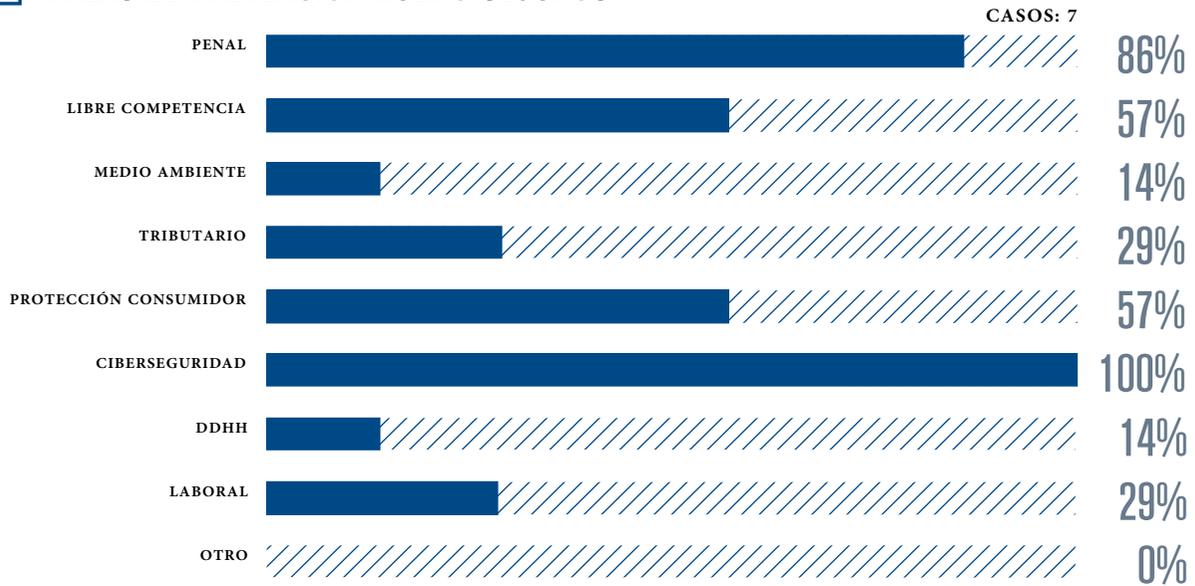


ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO FINANZAS E INVERSIONES

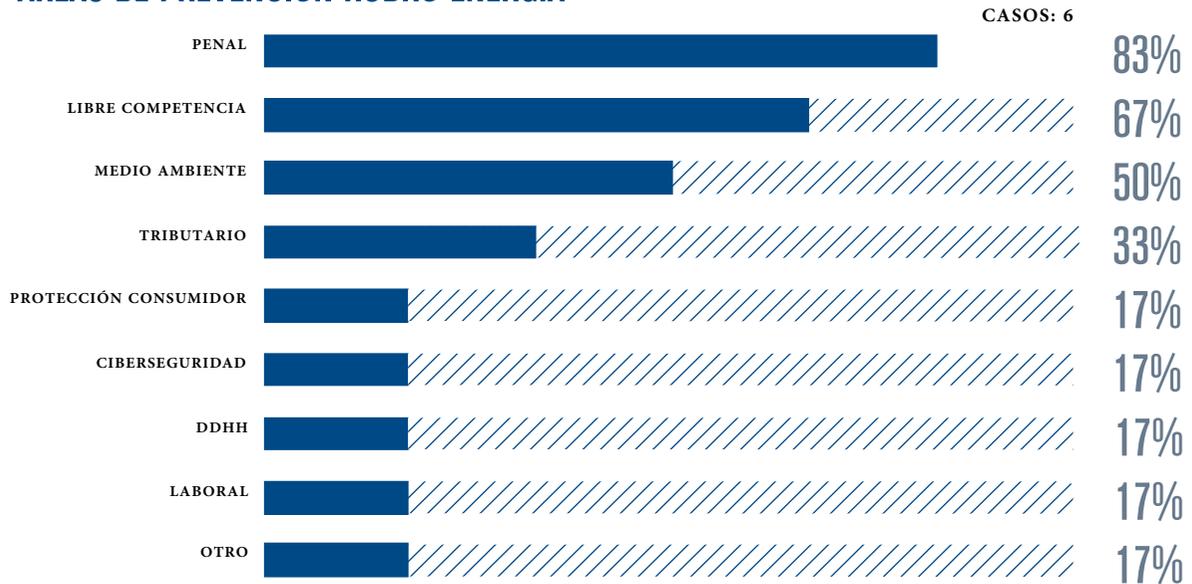




ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO SEGUROS



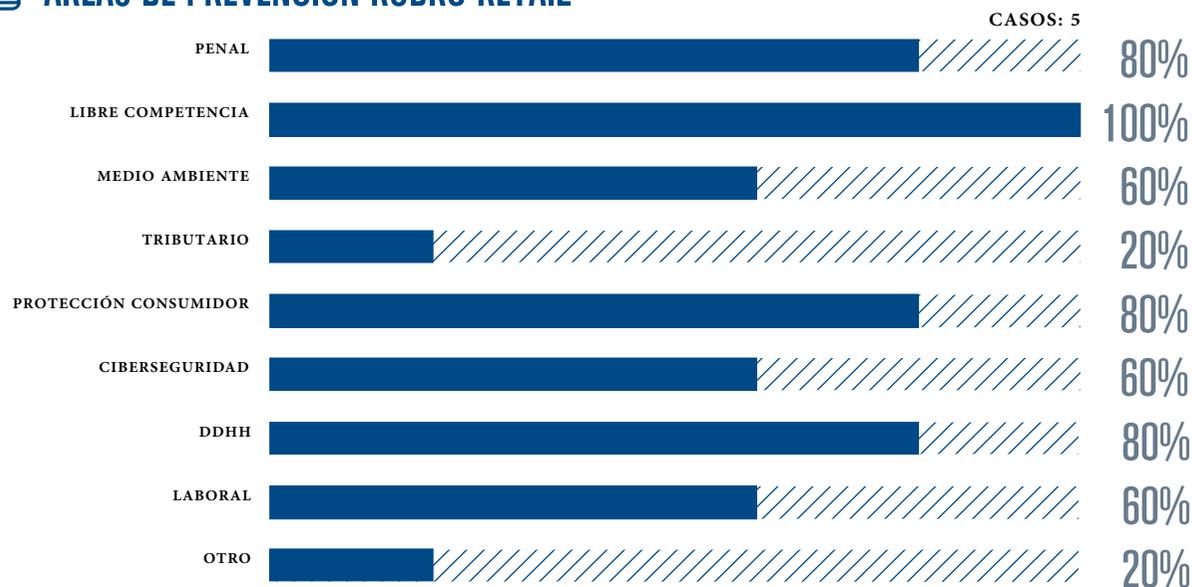
ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO ENERGÍA



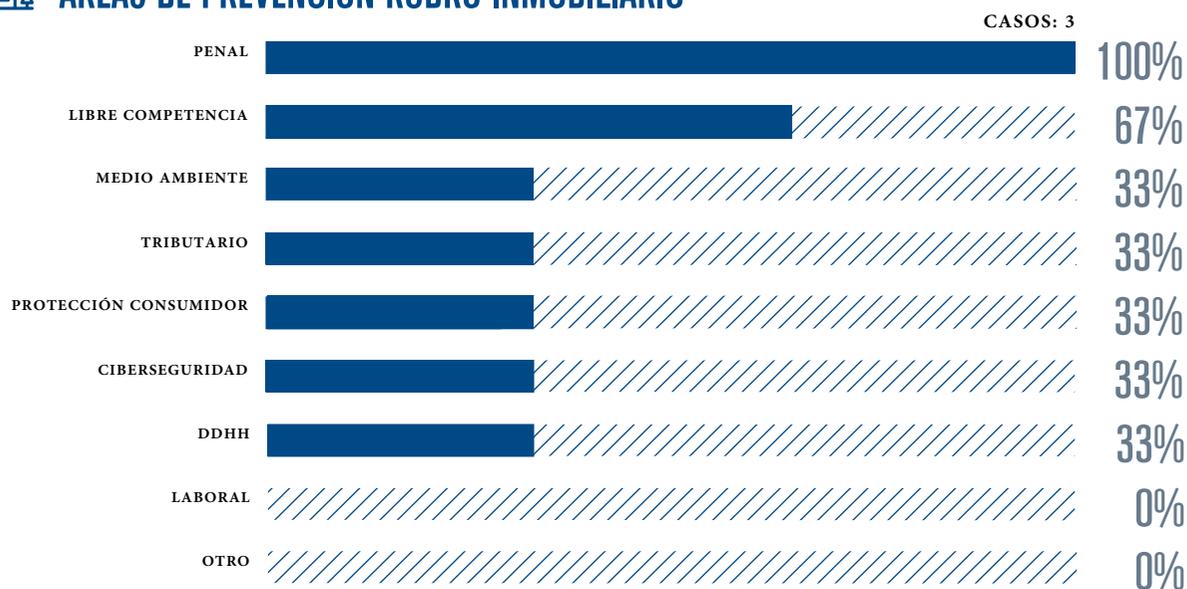
Las áreas de prevención de riesgos de Compliance varían según el rubro o negocio de la empresa, estando siempre presentes el penal y de libre competencia.



ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO RETAIL



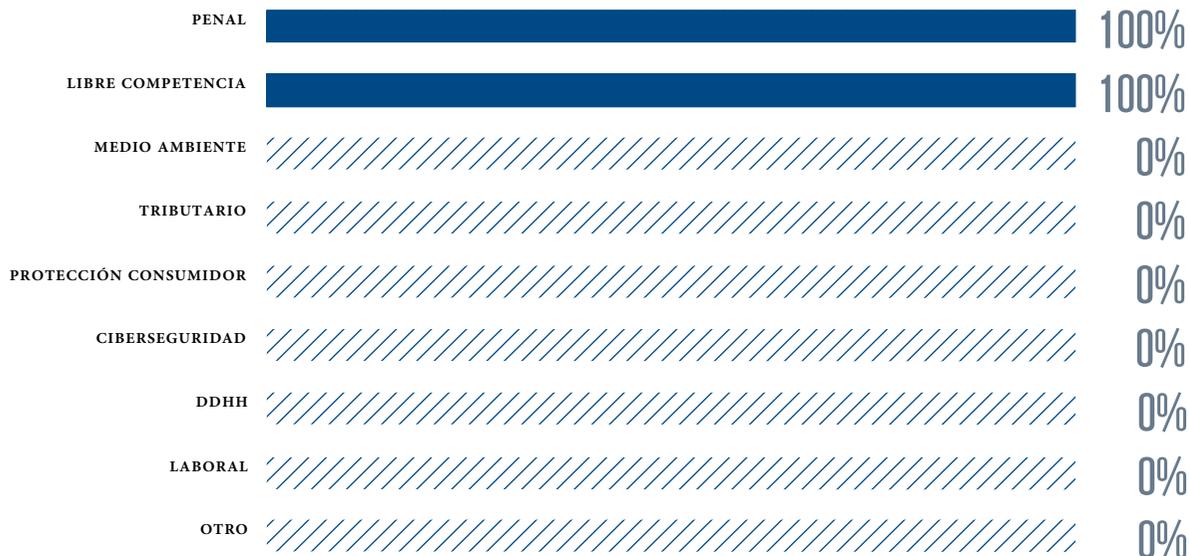
ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO INMOBILIARIO





ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO TRANSPORTE Y/O BODEGAJE

CASOS: 3



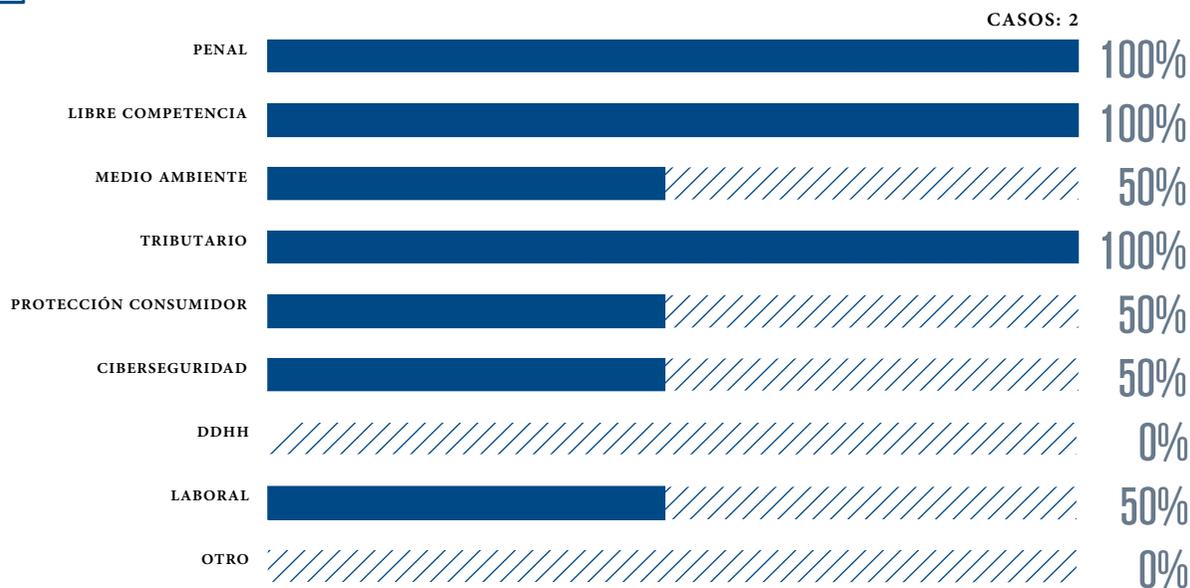
ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO CONSTRUCCIÓN

CASOS: 2

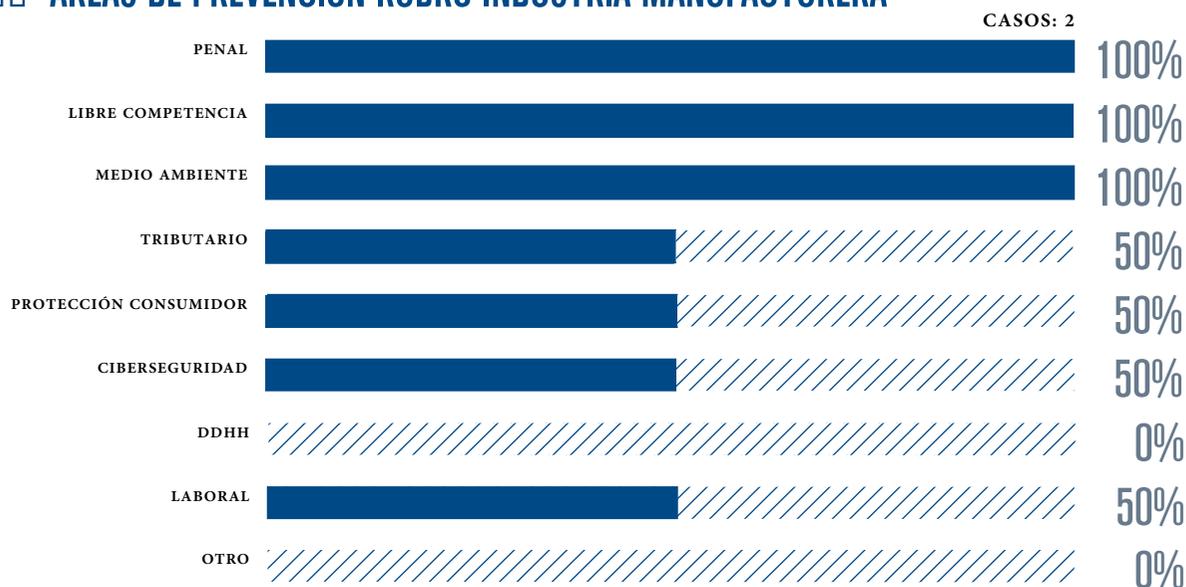




ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO INFRAESTRUCTURA/CONCESIONES PÚBLICAS

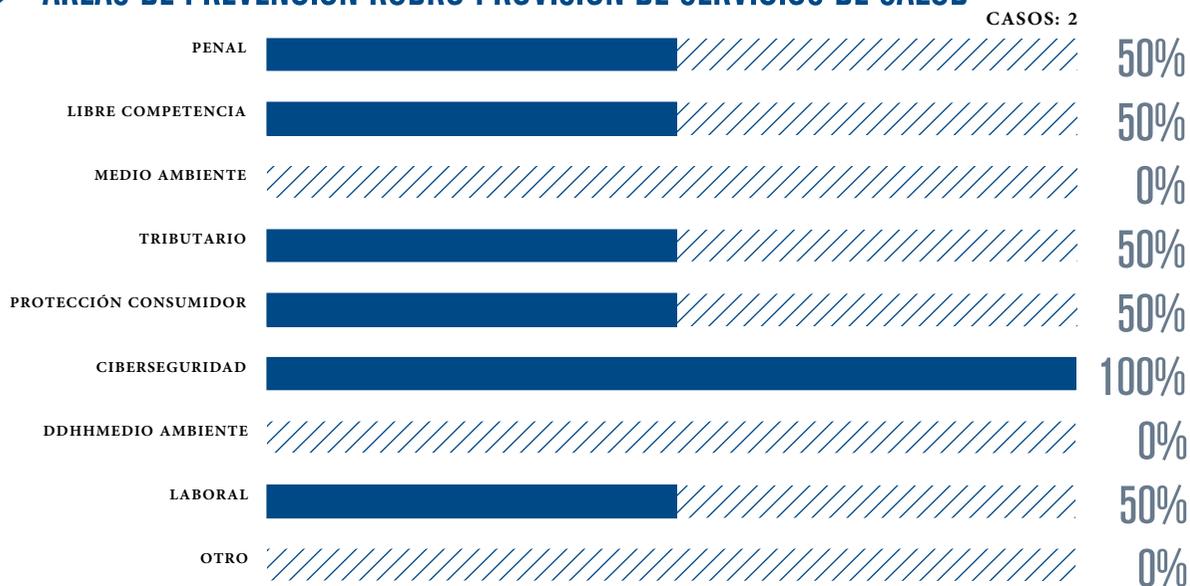


ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO INDUSTRIA MANUFACTURERA

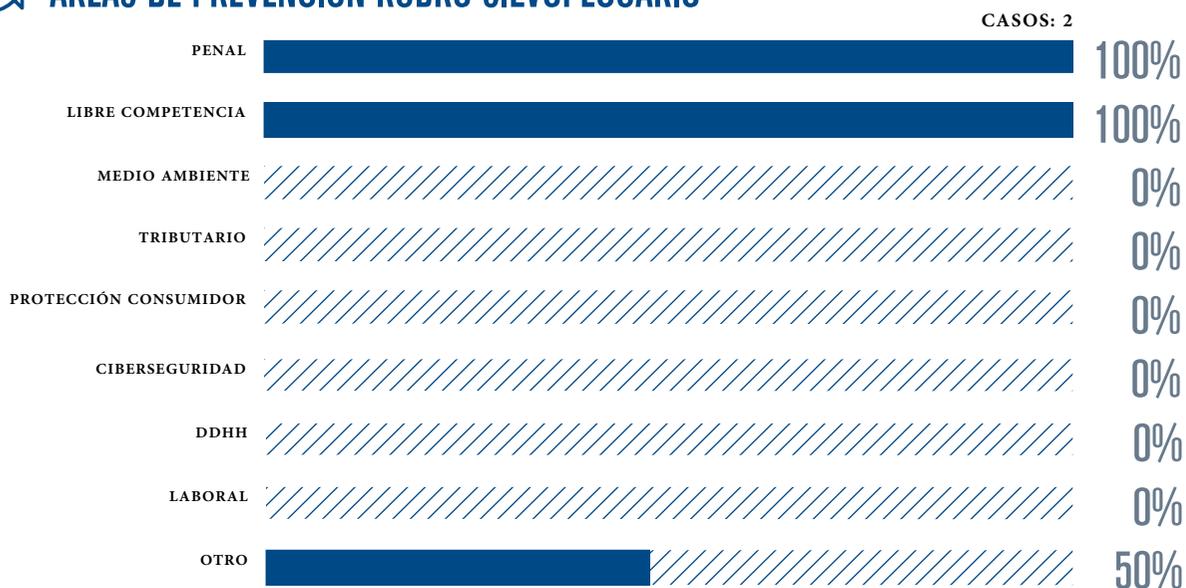




ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO PROVISIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

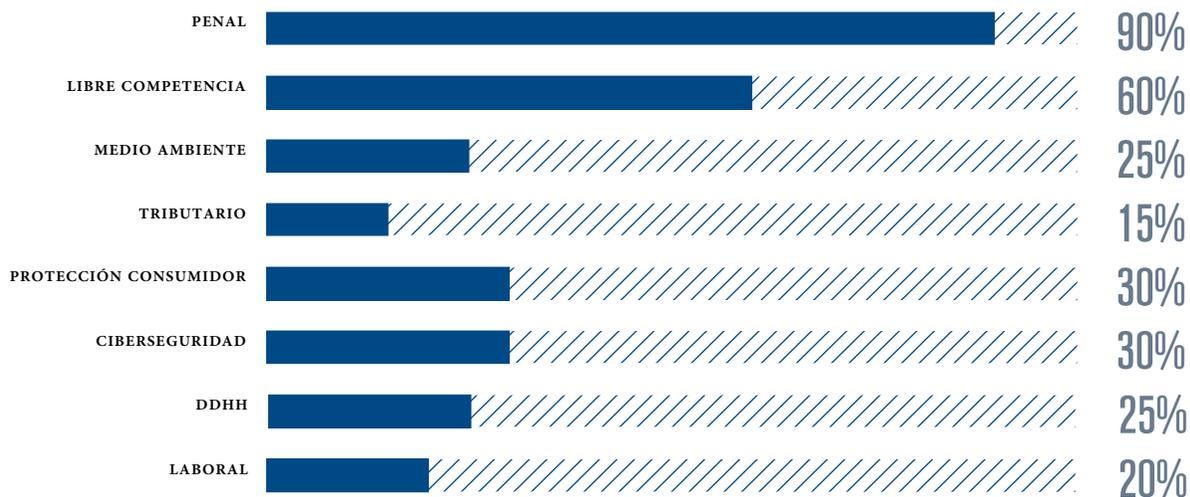


ÁREAS DE PREVENCIÓN RUBRO SILVOPECUARIO

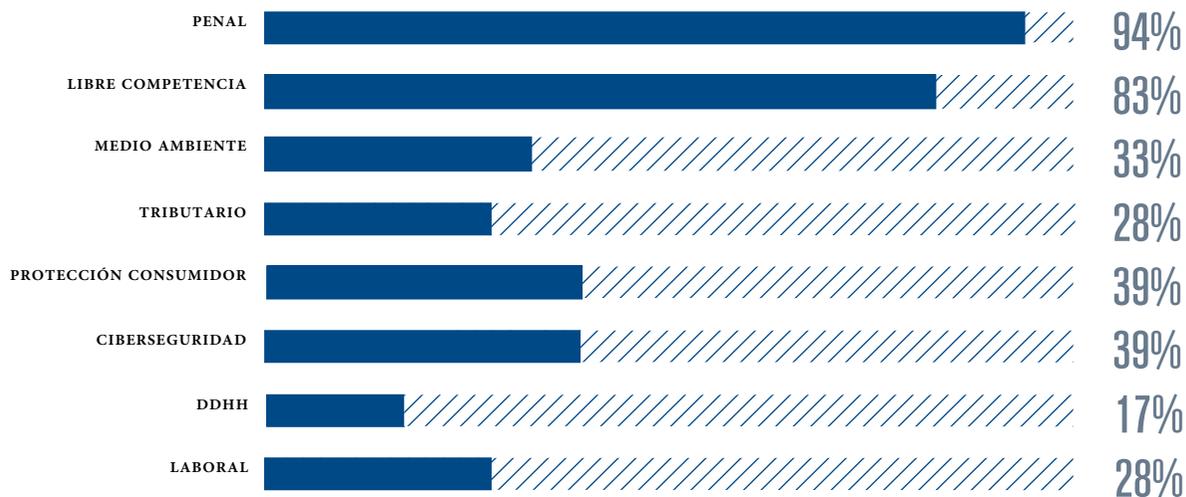


TIPO DE NEGOCIO DE LAS EMPRESAS Y ÁREA DE PREVENCIÓN ¿QUÉ TIPO DE NEGOCIO ES SU EMPRESA?

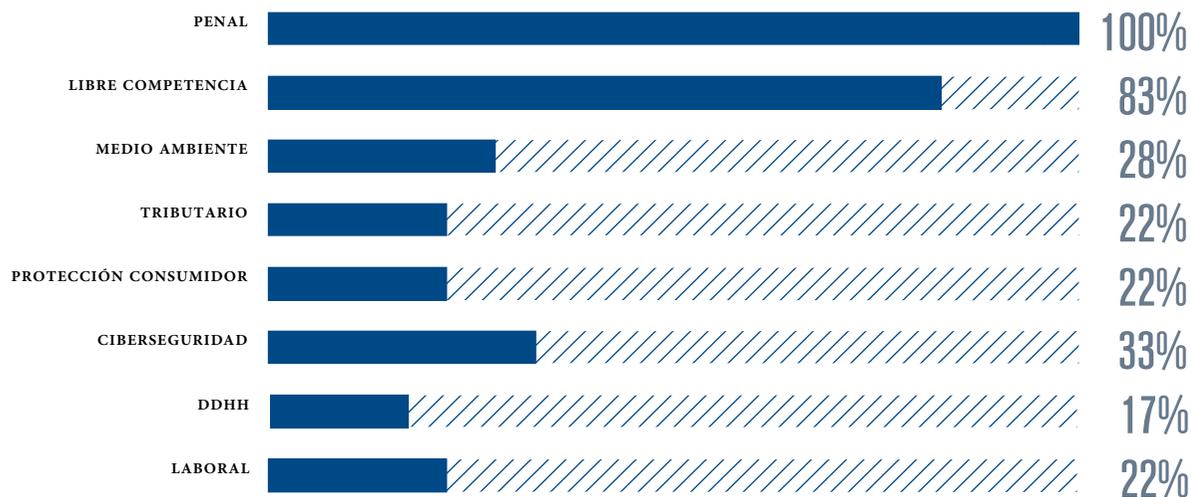
ÁREAS DE PREVENCIÓN GRUPO EMPRESARIAL INTERNACIONAL



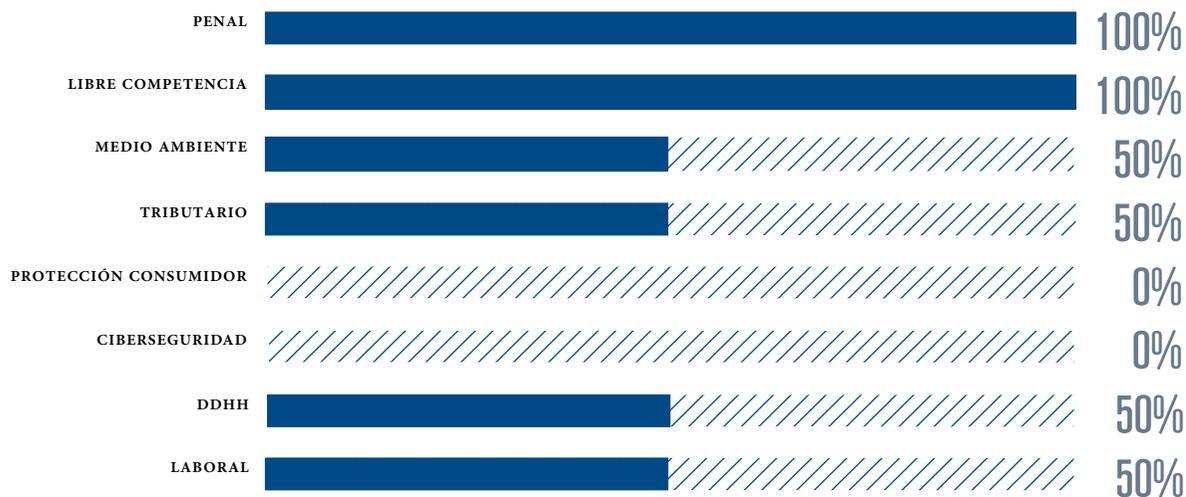
ÁREAS DE PREVENCIÓN GRUPO EMPRESARIAL NACIONAL



ÁREAS DE PREVENCIÓN SOCIEDAD QUE TRANSA EN BOLSA

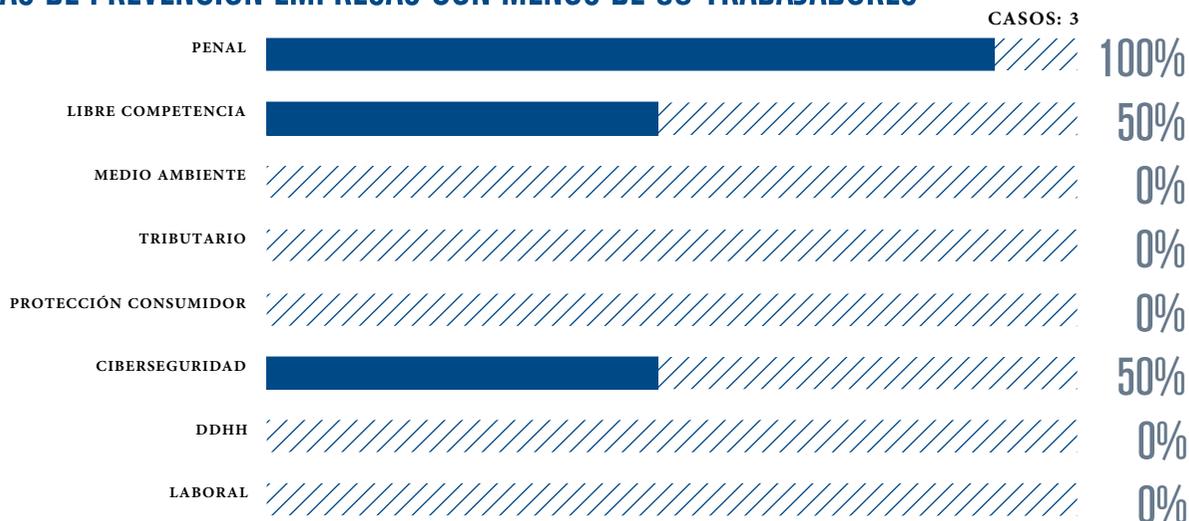


ÁREAS DE PREVENCIÓN EMPRESA FAMILIAR

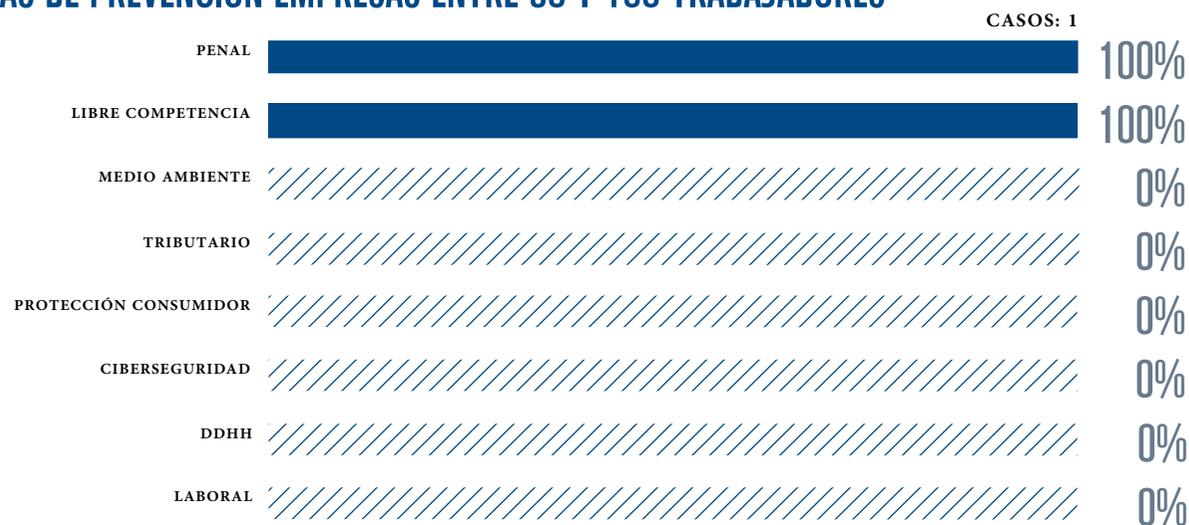


CANTIDAD DE TRABAJADORES Y ÁREA DE PREVENCIÓN ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU EMPRESA?

ÁREAS DE PREVENCIÓN EMPRESAS CON MENOS DE 50 TRABAJADORES



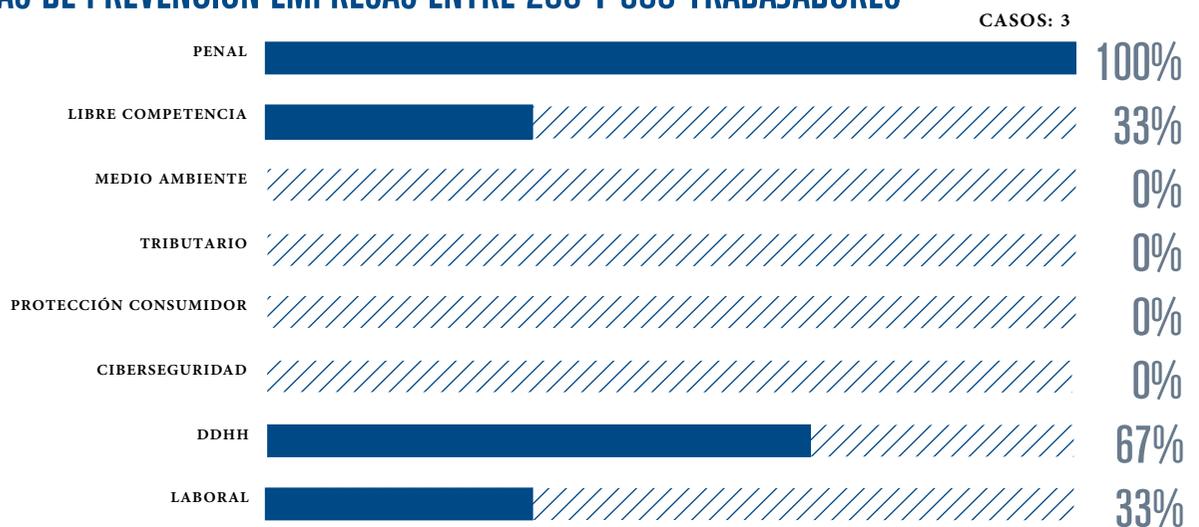
ÁREAS DE PREVENCIÓN EMPRESAS ENTRE 50 Y 100 TRABAJADORES



ÁREAS DE PREVENCIÓN EMPRESAS ENTRE 100 Y 200 TRABAJADORES



ÁREAS DE PREVENCIÓN EMPRESAS ENTRE 200 Y 500 TRABAJADORES

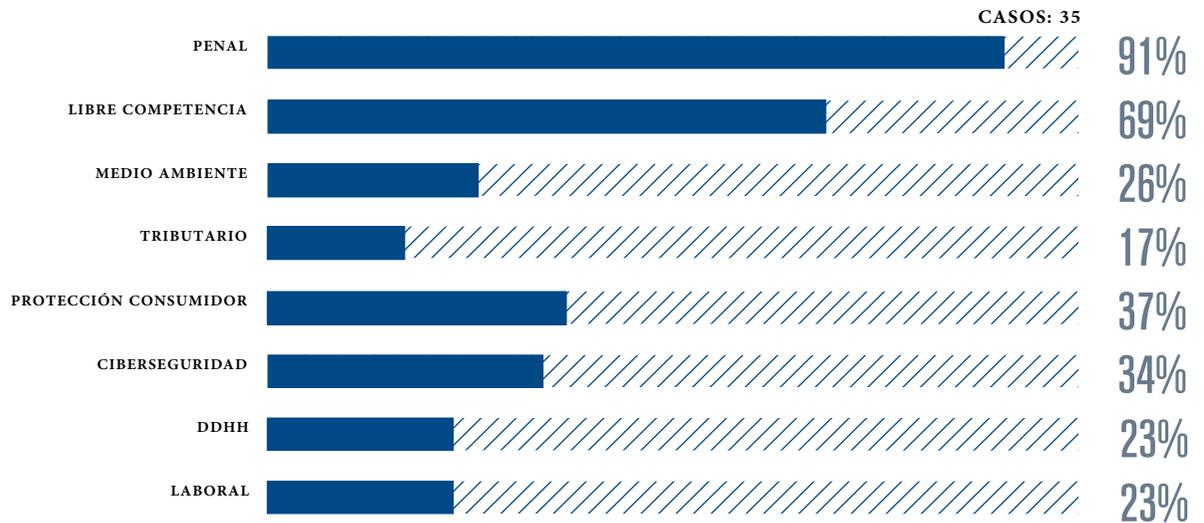


Sólo en las empresas con más de 200 trabajadores aparecen las áreas laboral y de derechos humanos dentro de las áreas de prevención.

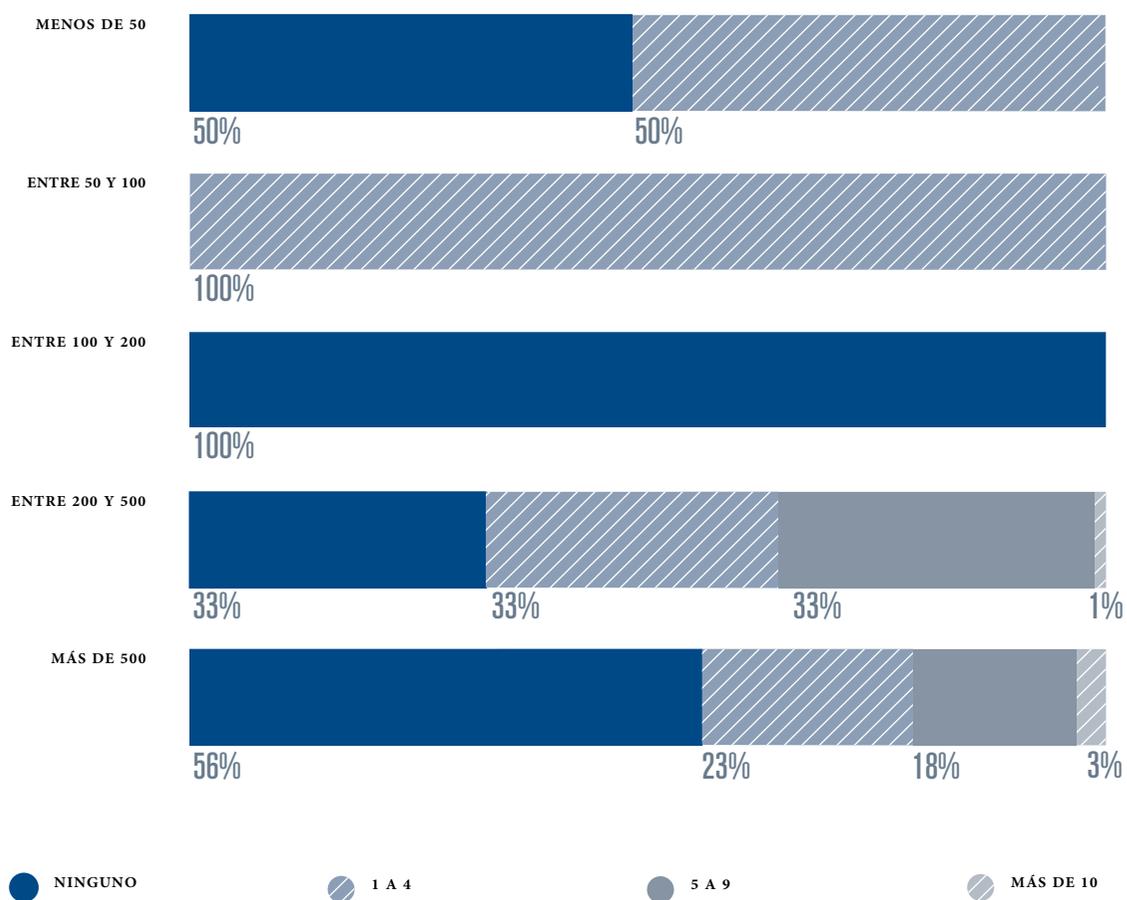
Las empresas con más de 500 trabajadores son las que muestran mayor cantidad de áreas de prevención.

CANTIDAD DE TRABAJADORES Y ÁREA DE PREVENCIÓN
¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU EMPRESA?

ÁREAS DE PREVENCIÓN EMPRESAS MÁS DE 500 TRABAJADORES



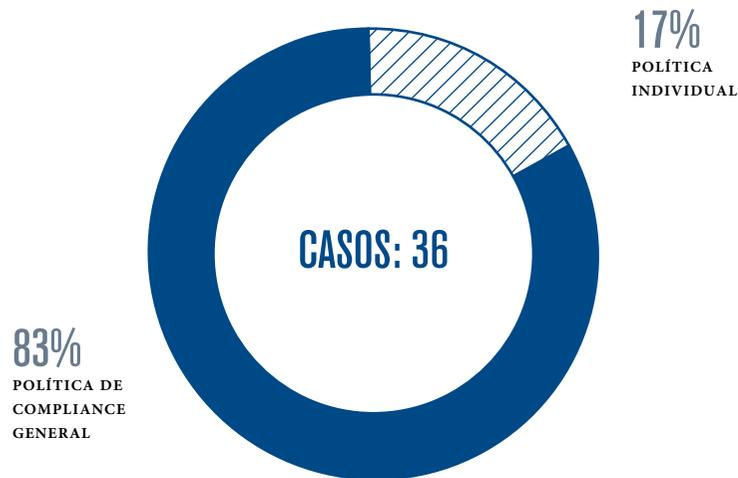
CANTIDAD DE TRABAJADORES Y ASIGNACIÓN A FUNCIONES DE COMPLIANCE ¿CUÁNTOS TRABAJADORES TIENE SU EMPRESA?



No hay una correlación de proporción entre el tamaño de la empresa en cuanto a número de trabajadores y la cantidad de personas que se asignan a la función de Compliance.

En los casos en que las empresas declararon ser parte de un conglomerado o grupo de empresas las políticas de Compliance son en su gran mayoría generales para todo el grupo.

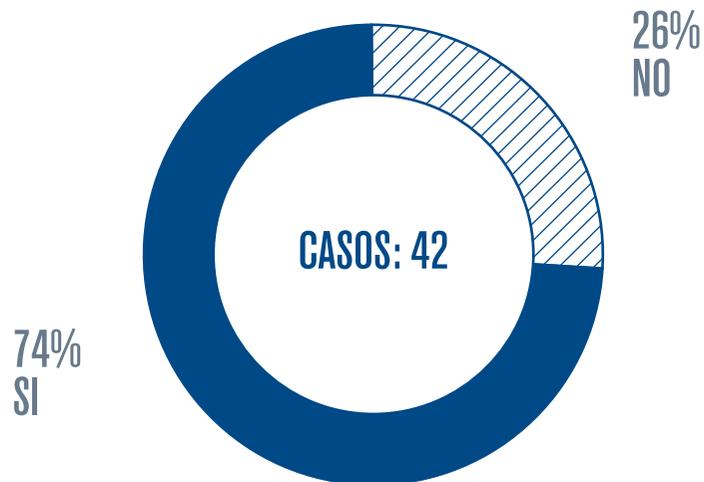
COMPLIANCE PARA CONGLOMERADOS O GRUPO DE EMPRESAS EN CASO DE SER UN CONGLOMERADO O GRUPO DE EMPRESAS NACIONAL O INTERNACIONAL, ¿LAS POLÍTICAS DE COMPLIANCE SON GENERALES PARA EL GRUPO O CADA EMPRESA TIENE SU PROPIA POLÍTICA DE COMPLIANCE?



CASOS: 36 SÓLO GRUPOS EMPRESARIALES NACIONALES O INTERNACIONALES

La certificación de los modelos de prevención se da en el 74% de las empresas que cuentan con ellos.

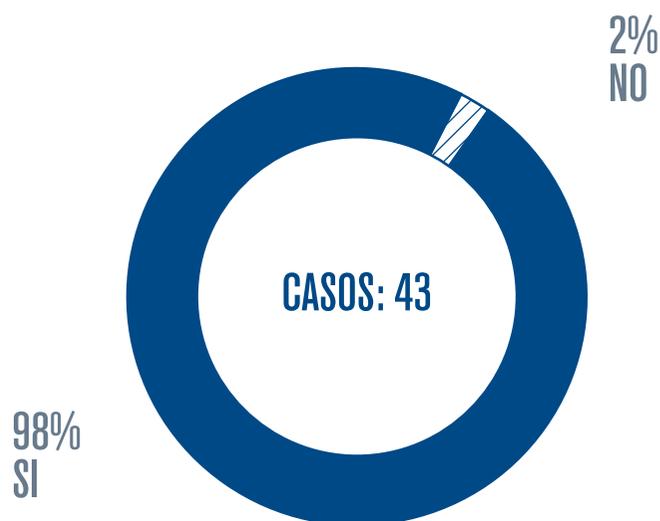
**MODELO DE PREVENCIÓN O PROGRAMA DE COMPLIANCE
¿HA SOMETIDO EL MODELO DE PREVENCIÓN A CERTIFICACIÓN?**



CASOS 42: SOLO ENTRE QUIENES DECLARAN QUE SU EMPRESA TIENE UN MODELO DE PREVENCIÓN O PROGRAMA DE COMPLIANCE

INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO

¿LA EMPRESA TIENE MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS FORMALES INTERNOS DE DENUNCIA POR INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTOS?



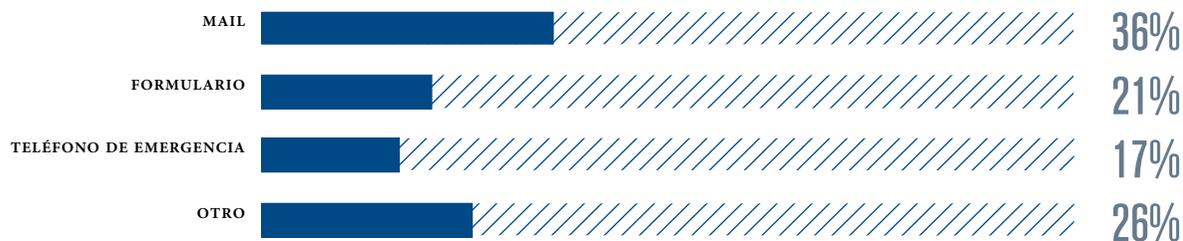
Casi la totalidad de las empresas cuenta con procedimientos formales internos de denuncia por incidentes de incumplimiento, y la mayoría tiene contemplado un sistema de protección al denunciante.

¿EXISTE UN SISTEMA DE PROTECCIÓN PARA EL DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWER)?

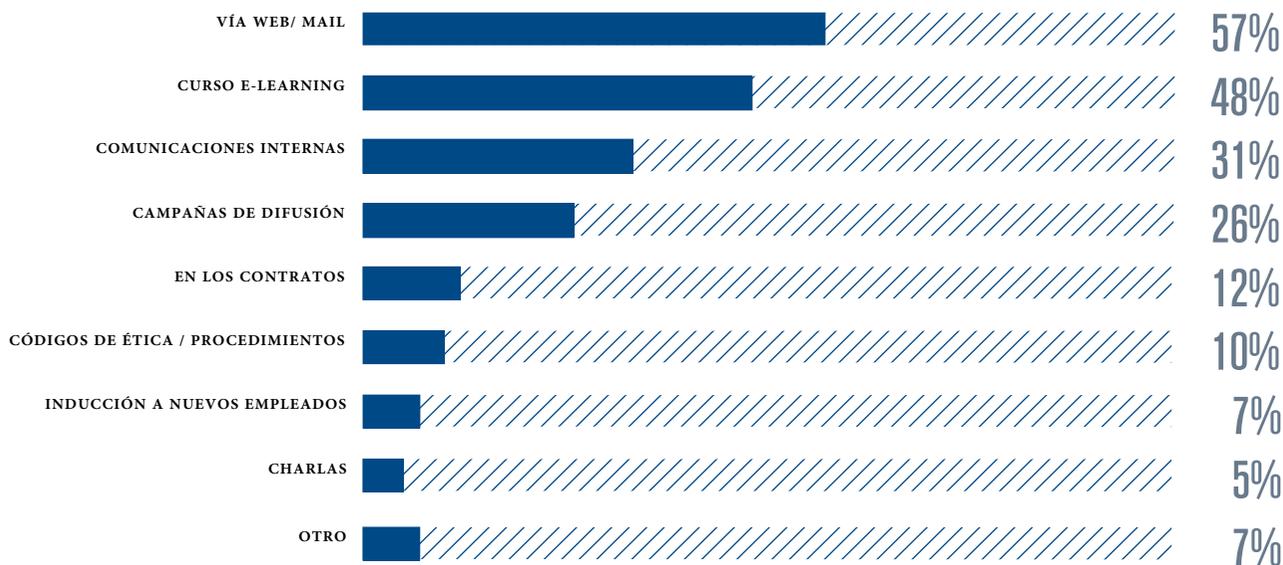


INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO

¿CUÁL ES LA FORMA DE RECEPCIÓN DE DICHAS DENUNCIAS?



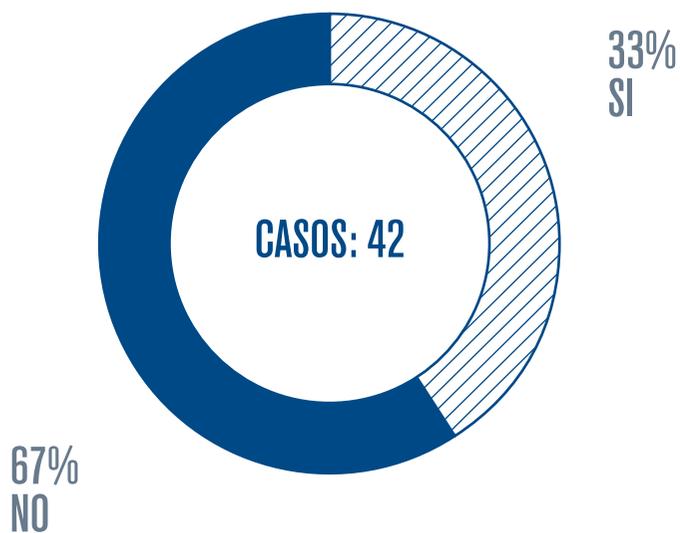
¿CÓMO SE COMUNICA A LOS EMPLEADOS, DIRECTORES, PROVEEDORES, Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS ESTOS PROCEDIMIENTOS?



CASOS: 42, SOLO ENTRE QUIENES RESPONDEN QUE LA EMPRESA TIENE MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS FORMALES DE DENUNCIA POR INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO

DENUNCIAS DE INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO

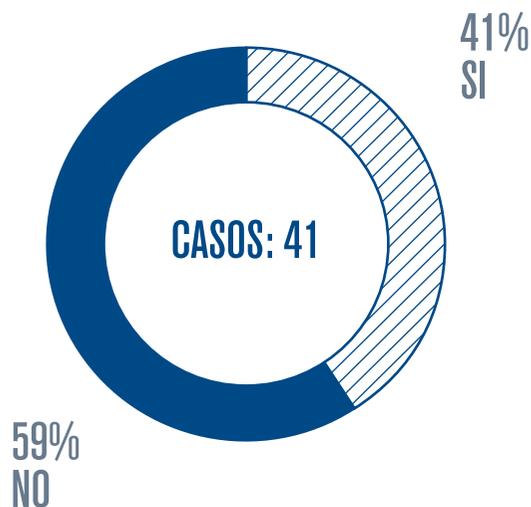
¿SE HA AMONESTADO O SANCIONADO DE CUALQUIER FORMA A ALGÚN FUNCIONARIO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR FALTAS AL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO?



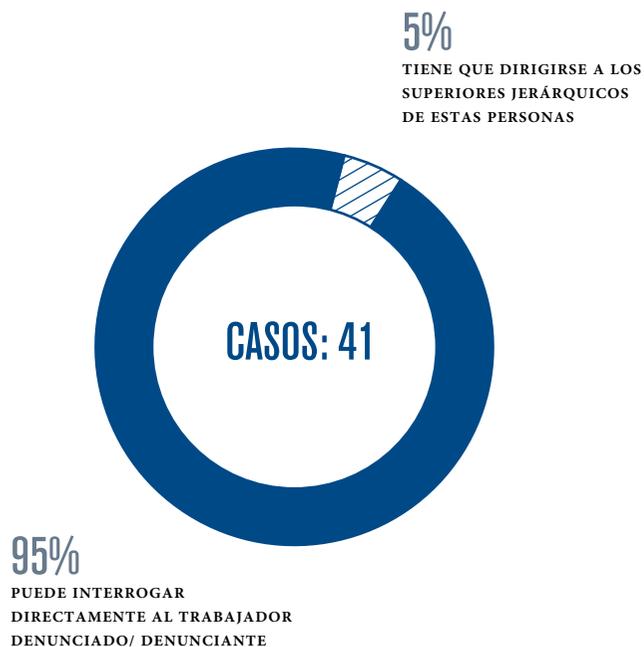
2/3 de las empresas consultadas han tenido incidentes de incumplimiento que han resultado en una sanción o amonestación.

**DENUNCIAS DE INCIDENTES DE INCUMPLIMIENTO
EN CASO DE EXISTIR UNA DENUNCIA...**

**¿EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
O LA PERSONA QUE DESARROLLA
LA LABOR DE COMPLIANCE AL
INTERIOR DE LA EMPRESA DEBE
INFORMAR DIRECTAMENTE AL
DIRECTORIO?**



**¿EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O LA
PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR
DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA
EMPRESA...?**



CASOS: 38, SOLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN OFICIAL DE CUMPLIMIENTO O PERSONA QUE DESARROLLA LA LABOR DE COMPLIANCE AL INTERIOR DE LA EMPRESA

4

INCENTIVOS Y CAPACITACIONES

Un factor importante en la efectividad de la función de Compliance radica en su nivel de conocimiento por parte de los integrantes de la empresa. Asimismo, la existencia no sólo de sanciones o amonestaciones en casos de incumplimiento, sino también la consideración del buen desempeño en esta área como un antecedente relevante en la evaluación de sus integrantes, crean incentivos de buenas prácticas dentro de la organización.

En relación con la difusión y explicación de los programas de cumplimiento o modelos de prevención, por regla general las empresas consultadas capacitan a sus gerentes, direc-

tores y trabajadores respecto a las políticas de Compliance, principalmente a través de cursos on line y presenciales. Las capacitaciones de los modelos de prevención se enfocan en aspectos generales de cumplimiento, o atienden a temáticas contingentes.

Finalmente, puede observarse que la gran mayoría de las empresas declara considerar el comportamiento de los empleados para la obtención de bonificaciones, ascensos y promociones dentro de la compañía, premiando de esta manera la observancia activa de los programas de cumplimiento.

INCENTIVOS AL COMPORTAMIENTO

¿SE CONSIDERA EL COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADOS EN LAS PROMOCIONES, ASCENSOS Y BONIFICACIONES DENTRO DE LA COMPAÑÍA?



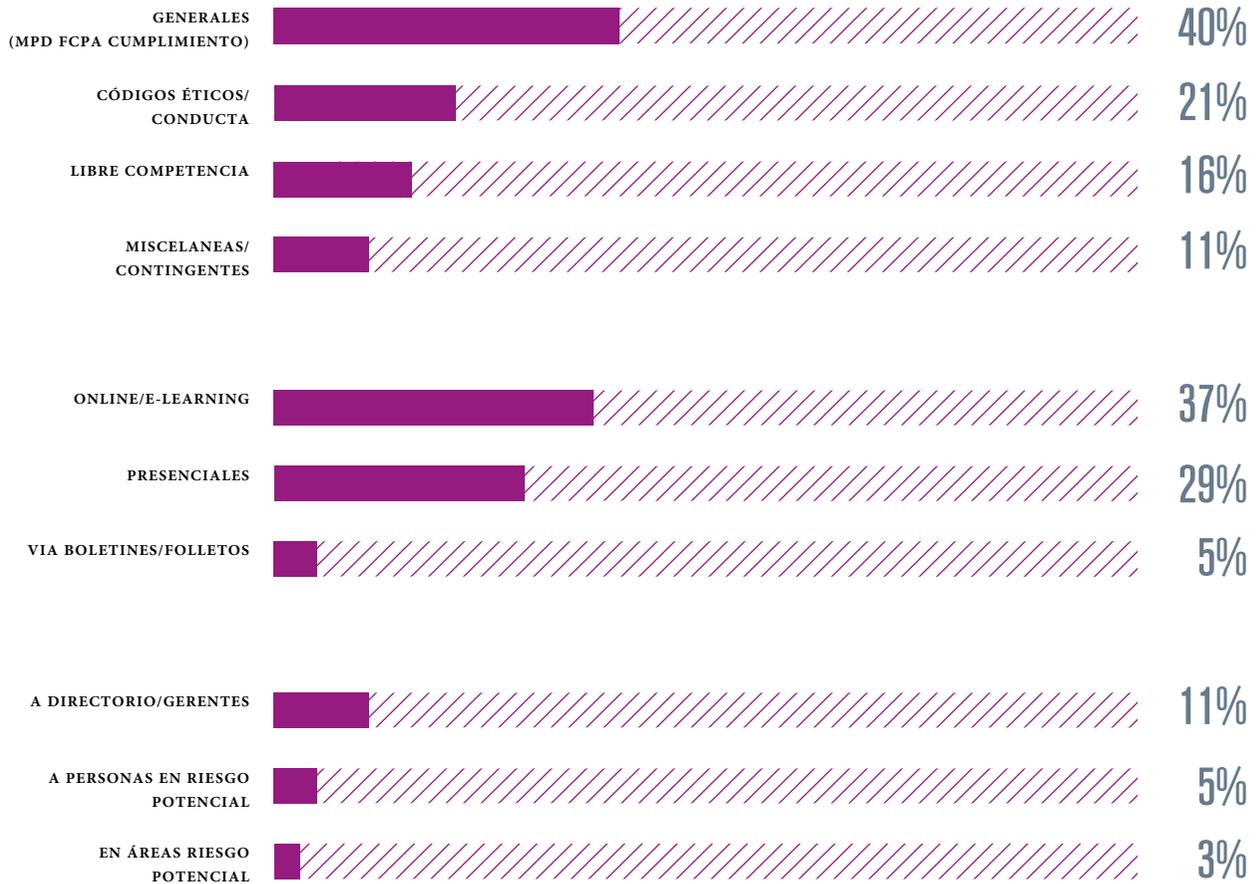
CAPACITACIONES

¿EXISTEN CAPACITACIONES PARA LOS GERENTES, DIRECTORES Y TRABAJADORES RESPECTO DE LAS POLÍTICAS DE COMPLIANCE DE LA EMPRESA?



CAPACITACIONES

¿EN QUÉ ÁREA/S ESTÁ ENFOCADO EL MODELO DE PREVENCIÓN? PREGUNTA ABIERTA



CASOS: 38. SÓLO LAS EMPRESAS QUE DECLARAN TENER UN MODELO DE PREVENCIÓN

CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados de este estudio, vemos que en nuestro país, la función de Compliance es un tema que cada día tiene mayor importancia al interior de las empresas. De los resultados obtenidos, podemos concluir lo siguiente:

1

Observamos que las áreas en las cuales existe un modelo de prevención desarrollado son, en su mayoría, aquellas en las que hay obligaciones o recomendaciones legales, judiciales o administrativas (materia penal, consumidor y/o libre competencia). Sin embargo, hay otras áreas en las que se han desarrollado modelos de prevención sin que exista una obligación de esta naturaleza. Lo anterior nos demuestra que este tema se está tomando como un elemento integrante del proceso interno de la empresa, siguiendo las tendencias actuales del tema a nivel internacional.

2

Si bien la función de Compliance existe en la mayoría de las empresas, en muchos casos quien la ejerce también tiene otras responsabilidades al interior de ellas. Observamos que esto ocurre porque existe una confusión entre el rol de Compliance y el de departamento legal propiamente tal, los cuales tienen funciones distintas, y, en muchos casos, contrapuestas.

3

Por otro lado, vemos que aun cuando la persona que ejerce las labores de Compliance al interior de la empresa participa activamente en la toma de decisiones, no se puede atribuir directamente dicha participación a su labor de Compliance, dado que es normal que además ejerzan funciones diversas, tales como las de ser gerentes legales, o detentar algún cargo en la fiscalía.

4

Otro aspecto que se debe mejorar, es la dependencia funcional del área de Compliance. Es decir, a quién le reporta el oficial de cumplimiento en su desempeño en el día a día. Aunque no mayoritario, distinguimos un número de casos significativo en que el oficial de cumplimiento no le reporta al directorio, sino que le reporta al gerente general o al fiscal de la compañía, por ejemplo. Este hecho hace que la función de Compliance sea menos efectiva, ya que justamente son las otras gerencias las que deben estar bajo la mirada de esta área.

5

Finalmente podemos concluir que hoy, la función de Compliance al interior de la empresa tiene una relevancia media en Chile. Hace falta fortalecer esta área, siguiendo las tendencias internacionales, con el objetivo de que ésta no sea solo un chequeo formal de obligaciones legales, sino que permita modelar una figura útil tanto en el funcionamiento, toma de decisiones y administración de la empresa, como en la prevención de riesgos de ésta.

CENTRO DE DERECHO REGULATORIO Y EMPRESA UDD



Universidad del Desarrollo
Facultad de Derecho
Centro de Derecho Regulatorio y Empresa

El Centro de Derecho Regulatorio y Empresa nace en 2017, dentro de la Facultad de Derecho de la Universidad del Desarrollo. Tiene por finalidad generar una instancia de análisis y discusión de la regulación y normativa que rige la actividad económica, en las áreas de diseño regulatorio, mercados regulados, libre competencia y protección de los consumidores, regulación ambiental, tributaria, financiera y laboral, y gobierno corporativo.

Su misión es aportar en estas materias a través de estudios, análisis e investigación aplicada,

generando conocimiento especializado y de excelencia; y también promover el intercambio de ideas y el diálogo público privado, respecto de la regulación de los mercados y economía, mediante actividades de extensión y difusión.

Nuestro objetivo es contribuir a la discusión y práctica nacional en estas materias desde el sello de la UDD, enfocado en el emprendimiento, la ética, la responsabilidad pública y la globalización.



INFORMACIÓN INSTITUCIONAL:

Centro de Derecho Regulatorio y Empresa
Dirección: Avenida Plaza 680, Las Condes.
Sitio web: <https://derecho.udd.cl/cdre/>
Redes Sociales:

 @derechouddsantiago @derechouddconcepcion
 @derecho_udd
 @facultad de derecho UDD

AUTORES:

Matías Pascuali Tello

Abogado Universidad Adolfo Ibañez. LL.M in International Trade and Commercial Law, Oxford Brookes University. Master in Arts in Taxation, King's College University of London. Profesor Investigador del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa de la Universidad del Desarrollo.
mpascuali@udd.cl

Cecilia Alcalde Prieto

Abogado Pontificia Universidad Católica. Magíster en Medio Ambiente, Universidad Finis Terrae. Directora de Extensión y Educación Continua de la Facultad de Derecho y miembro del Comité Ejecutivo del Centro de Derecho Regulatorio y Empresa de la Universidad del Desarrollo.
malcalde@udd.cl

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

cinceldesign.com

IMPRESIÓN CERTIFICADA:

Ograma

CON LA COLABORACIÓN DE:

