Viernes, 11 de octubre de 2024 | 16:24

La revolución que implicó la Ley de Delitos Económicos al interior de las empresas

La normativa, que acerca a Chile a estándares internacionales, dio un giro al área de "compliance" y levantó nuevas precauciones en otros aspectos, como el manejo tributario de las inversiones. Así es como las compañías enfrentan el cambio.

Compartir A- A+ Enviar

Camilo Castellanos

Editor

Capacitaciones, webinars, cursos específicos para las jefaturas “y hasta exámenes sobre el contenido de la ley y sus implicancias” están entre los preparativos para asumir el funcionamiento de la ley de delitos económicos, dice el gerente de una reconocida empresa nacional con más de 1.000 empleados. Y las oficinas de abogados y consultoras han tenido días movidos resolviendo las dudas.

“La Ley de Delitos Económicos es una realidad: hoy en día ya está plenamente vigente”, dice Juan Eduardo Palma, socio del estudio jurídico Palma. “Esto llevó a que muchas empresas tuvieran que instruirse en cuanto a lo que significa un delito económico, sus implicancias, consecuencias y las precauciones que es deseable adoptar”.

“Muchas empresas han comenzado a prepararse desde la publicación de la ley, creando áreas de *compliance* y aumentando los recursos destinados a la prevención de los delitos tipificados”, agrega Verónica Benedetti, socia de Forensic en Deloitte. Esto, plantea, con capacitación del personal, estableciendo canales de denuncias y “revisando sus procedimientos en relación con los riesgos más críticos para las compañías”.

La Ley de Delitos Económicos, que surgió tras el estallido social, promete acercar a Chile a los estándares internacionales. El cambio, sin embargo, es profundo y está agitando a varias empresas. La normativa está revolucionando el área de *compliance* (cumplimiento) de las compañías, ya que ahora estas serán responsables de pesquisar sus propias irregularidades, y asumirán nuevos criterios para el tratamiento tributario de las inversiones.

El riesgo no es menor: “si tu estructura de cumplimiento no existe, las penas pueden llegar al 30% de tu EBITDA anual”, dice Álvaro Pérez, socio de Recabarren & Asociados.

“La principal preocupación tiene que ver con la reputación y el eventual impacto de verse involucrados en algún delito”, dice Carmen Gloria Del Valle, socia en Gobierno, Riesgo y Cumplimiento de Pwc Chile. Esto, además, con otro elemento clave: tanto ejecutivos, directores, como representantes y colaboradores “podrían quedar expuestos a sanciones severas que van más allá de lo económico y que podría incluir privación de libertad y el cese de la persona jurídica para las empresas”.

Si bien la ley es vista como “estricta” por algunos, hay un amplio consenso de que eleva los estándares para las empresas chilenas. “Las políticas que se han generado han aportado muchísimo a establecer sanos gobiernos corporativos en las empresas”, dice Palma. Esto, con una gobernanza que busca “mucho más que la maximización del valor de la acción” y que ahora debe preocuparse de establecer relaciones sanas con “todos sus agentes”. De lograrlo, de todas formas, debería de impulsar al valor de la compañía.

“La ley constituye un avance con relación a los estándares internacionales”, dice Jorge Martínez Rivera, director *Whistleblower* Chile y académico de la U. de Chile. “La introducción de un modelo de prevención de delitos dentro de las organizaciones es un avance de acuerdo con recomendaciones de la OCDE”.

UN NUEVO *COMPLIANCE*

El movimiento de las empresas ante la ley ha sido importante. Las consultorías especializadas en aspectos legales penales han despegado, destaca Del Valle, de PwC, pero también se ha aumentado la dotación de profesionales en el ámbito legal y de *compliance*. Esto, además, con la implementación de canales de denuncia y protocolos de monitoreo.

Para blindarse, las empresas han iniciado capacitaciones en diferentes áreas: por ejemplo, de conflicto de interés para áreas de compra y logística, o en temas medioambientales en áreas relacionadas, dice Benedetti, de Deloitte. “Pero la más solicitada sin duda es en cuanto a la Ley y al modelo de prevención”, agrega.

El cambio es sustantivo. Felipe Fernández, socio adjunto de Servicios Legales de EY, recuerda que el catálogo de delitos por las que una empresa puede ser criminalmente responsable pasó de 26 a 250. Por eso, dice, la clave se ha vuelto revisar cuáles son los delitos que, efectivamente, podrían cometerse en el marco de las actividades de cada compañía.

Con eso, uno de los grandes giros que implicó esta ley está en el área de *compliance* en las empresas, que hasta ahora se limitaba a la responsabilidad legal. “Ahora es mucho más amplio que eso”, dice Palma. “Significó una revolución completa que las empresas tuvieron que adoptar en sus conceptos y sistemas de gobiernos corporativos”, agrega. Esto obligó a las compañías a incluir áreas variadas, “desde auditoría hasta la relación con sus empleados, pasando por la entrega de información al mercado, la estructuración y funcionamiento de los órganos de manejo corporativo, manejo de situaciones de insolvencia, etc.”, sostiene. Y destaca, sobre todo, la figura del “oficial de cumplimiento”. Una especie de oficial independiente a cargo de investigar potenciales conductas dentro de la empresa que puedan constituir un ilícito.

“Las empresas se han preparado otorgando mayor relevancia a sus departamentos de *compliance*”, dice Rivera, de *Whistleblower* Chile. Usualmente, plantea, estos departamentos han estado subordinados a las decisiones de las otras áreas que generan ingresos, dice. Pero, con la nueva ley, las empresas han tenido que tomar conciencia de que la conducta ética y el cumplimiento de la ley deben tener el mismo nivel de atención, sostiene. “Esto se logra por medio de cambios organizacionales, entrenamientos a los empleados y ejecutivos, reforma a los códigos de ética y procedimientos”, agrega.

Pero, más allá de este giro en el área de cumplimiento, cree que otra gran revolución de la ley es que las organizaciones ahora serán responsables de pesquisar sus propias irregularidades por medio de modelos de prevención de delitos. “Este es un radical cambio de paradigma”, afirma. Así, la justicia se saldría de los ámbitos clásicos (fiscales, jueces, policía) y entraría a las empresas, donde las organizaciones pueden recibir denuncias e investigar.

Hay, además, algunos sectores que están más “expuestos”. “El sector financiero en general, y las empresas que tengan inversiones que puedan afectar el medioambiente son rubros que sí o sí deben revisar sus modelos y políticas de *compliance*”, dice Pérez, de Recabarren & Asociados.

Según Del Valle, de Pwc Chile, están especialmente expuestas aquellas compañías reguladas por el mercado de valores (instituciones financieras, compañías de seguros y empresas que transan en bolsa).

De hecho, Pérez plantea que, a nivel de Family Office, han observado un creciente interés en revisar temas como: “riesgos asociados a manejo tributario de inversiones y filiales, riesgos específicos asociados a su incidencia en activos operacionales y en su administración (por ejemplo, nombramiento de directores), donde incluso la exposición puede llegar hasta la familia o individuos de ella”.

DUDAS Y MITOS

Con una ley que implica tantos cambios, las dudas de las empresas han sido varias. “Desde las empresas ha existido gran preocupación por la eventual responsabilidad de los ejecutivos por los delitos que cometan en las organizaciones”, dice Rivera, de *Whistleblower* Chile. Este cambio, acusa, era necesario “para generar un efecto preventivo dentro del mundo de los negocios”. Pero ha despertado algunos mitos.

“Muchos directores han entendido erróneamente que por el solo hecho de ser director podrían ser criminalmente responsables de los delitos cometidos al interior de la compañía”, dice Fernández, de EY. “Serán responsables en la medida que, efectivamente, hayan participado de alguna forma en la ejecución de un delito”, agrega. Aunque reconoce que el cargo de la persona tiene incidencia en materia de atenuantes o agravantes.

Otra preocupación está en la denominada justicia corporativa. “La experiencia comparada enseña que alentará que trabajadores comiencen a denunciar los ilícitos de sus empresas”, dice Rivera, de *Whistleblower* Chile. “Esto significa que las dinámicas de poder dentro de la empresa pueden ser desafiadas por los trabajadores, exponiéndolos a represalias”.

Y reconoce que hay temas que quedaron abiertos. “Los aspectos relativos a las investigaciones internas y la justicia corporativa no recibieron la misma atención que los problemas de regulación penal”, dice. “Las normas de *compliance* contenidas en la ley de delitos económicos son genéricas y dejan un significativo manto de incertidumbre sobre cuáles serán sus alcances”.