

Nuevos Desafíos Regulatorios para las Empresas

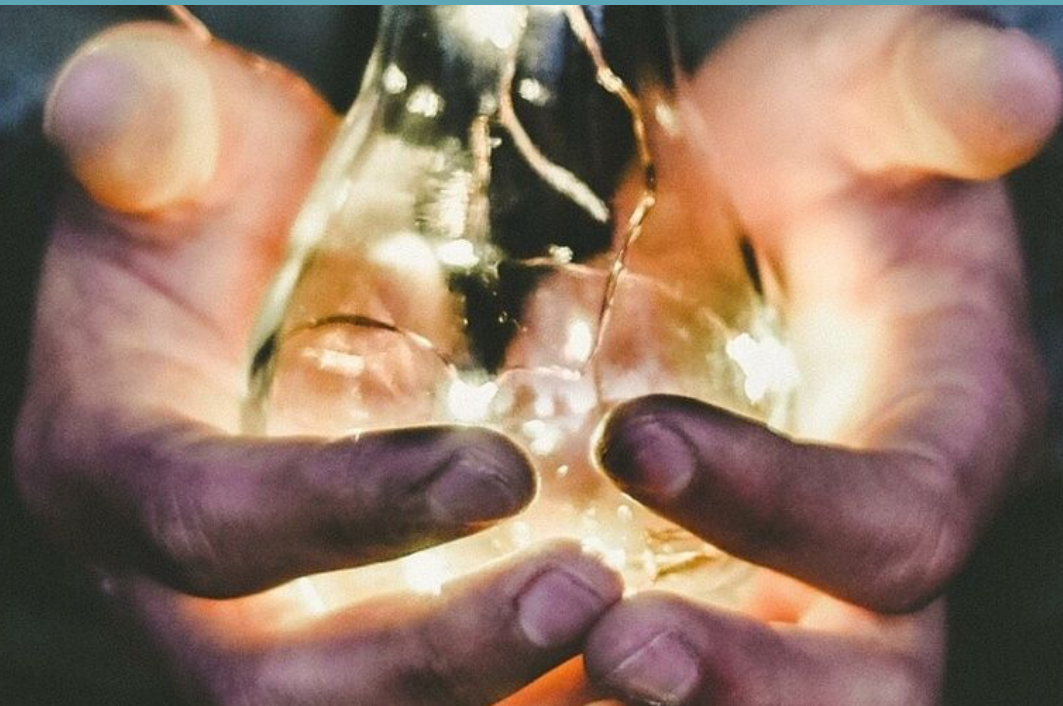
Carmen Román, Septiembre 2024



RESILIENCE BUILDING

SECTION 1

Las empresas han experimentado una transformación sin precedentes en este mundo post pandemia, debiendo **adaptarse**, ajustar sus modelos de negocios, abrazar la digitalización, avanzar hacia la sostenibilidad y enfrentar el desafío de nuevas normativas



Estos cambios no tendrían éxito sin un gobierno corporativo eficaz que asegure la toma de decisiones responsable y transparente, que considere los intereses de los accionistas y *Stakeholders*, y que, guíe a la empresa con la estrategia de sostenibilidad inserta en el modelo de negocio.



Gobernanza

- UNA SOLIDA VENTAJA COMPETITIVA

Gobierno Corporativo

CONCEPTOS Y PRINCIPIOS

- “El gobierno corporativo abarca un conjunto de relaciones entre la administración de la empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. También proporciona la estructura a través de la que se fijan los objetivos de la compañía y se determinan los medios para alcanzarlos y supervisar el desempeño”. Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, 2004.
- Los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y el G20, buscan ayudar a los legisladores nacionales y reguladores a evaluar y mejorar los marcos normativos en la materia, con tres objetivos en mente: la eficiencia económica, la estabilidad financiera y el crecimiento económico sostenible (OCDE, 2016, p. 3).



1 DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS

2 INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS o *STAKEHOLDERS*

3 ROL DEL DIRECTORIO

4 TRANSPARENCIA

5 SOSTENIBILIDAD



Gobernanza

- **DIRECTORIO EFECTIVO E IDÓNEO**

- **ADECUADA GESTIÓN DE RIESGOS Y MANEJO DE CRISIS**

- **ACTUAR EN SINTONÍA CON STAKEHOLDERS**

Aumenta la confianza, disminuye la incertidumbre y mejora la toma de decisiones

- **SISTEMA DE COMPENSACIONES Y REMUNERACIONES**

Incentivar correcto desempeño individual y colectivo más allá del mero logro de objetivos

- **PROMOVER LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA COMO FACTORES ESENCIALES DE SUS ACCIONES**





Compliance

Compliance

¿Qué es ?

El cumplimiento de una organización con las leyes, regulaciones, normas y políticas internas que le son aplicables.

En otras palabras, es el conjunto de acciones y procesos que una empresa implementa para asegurarse de que todas sus operaciones se llevan a cabo de manera ética, legal y transparente

Cultura

El cumplimiento no es solo una obligación legal, sino también una estrategia de gestión de riesgos que **busca proteger la reputación de la empresa**, evitar sanciones y multas, y fomentar una cultura de integridad.

Características

- **Prevención**
- **Adaptabilidad de los modelos**
- **Integración a todos los niveles de la organización, Fomenta **Cultura y valores****
- **Transparencia**
- **Documentación** políticas y procesos
- **Monitoreo y evaluación**

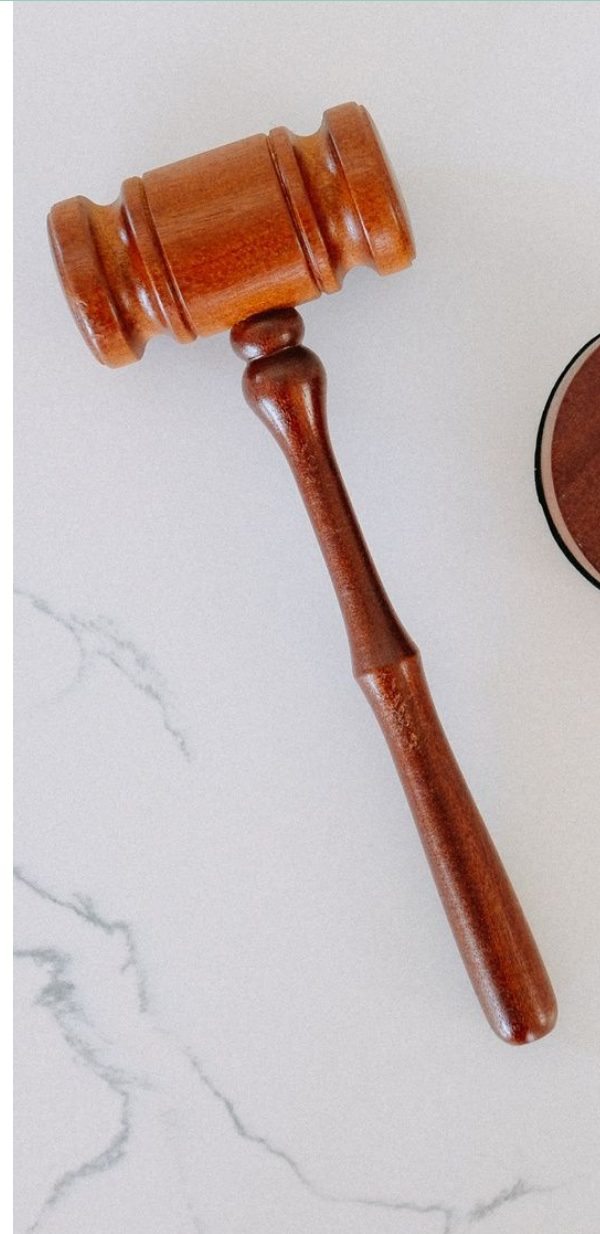


Desafíos Regulatorios

Chile

Legislación reciente en Chile

1. **LEY DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR, (FLEXIBILIDAD LABORAL)**
2. **LEY 40 HORAS (MEJORA CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR TRABAJADORES)**
3. **LEY KARIN, (RESPETO, PREVENCIÓN Y CULTURA EN AMBIENTE LABORAL LIBRE DE ACOSO)**
4. **NGC 461 CMF (REPORTE INTEGRADO, RESULTADOS FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS ESG)**
5. **LEY DELITOS ECONÓMICOS (SANCIONES PENALES EFECTIVAS, RIESGOS, PREVENCIÓN, SUJETOS RESPONSABLES)**
6. **NGC 501 POLÍTICA DE HABITUALIDAD , OPERACIONES ENTRE PARTES RELACIONADAS**
7. **LEY DATOS PERSONALES (PREVENCIÓN, AGENCIA DE DATOS, DATA OFFICER)**



Hagamos un Zoom en la Ley

Karin



Ley N°21.643: LEY KARIN Principales Modificaciones

1. Se establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

2.-Se mantiene concepto de acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.



Ley N°21.643: LEY KARIN

3.- Se redefine el concepto de acoso laboral, aquella conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste **una sola vez o de manera reiterada**, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

4. Se introduce el concepto de “violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral” entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.



Ley N°21.643: LEY KARIN

5. Por otro lado, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo. Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N.º 16.744

6. El procedimiento de investigación estará sujeto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.



Ley N°21.643: LEY KARIN

7. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante. Una vez que se reciba dicha denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos.



A photograph showing a woman from behind, wearing a green shirt, sitting at a table. In the background, a man in a grey shirt is looking towards her. The scene is dimly lit, suggesting an indoor setting like a cafe or office.

Hagamos un Zoom

Ley de Delitos Económicos

-La nueva regulación sistematizará la normativa chilena en torno a los delitos económicos y medioambientales y **establece un nuevo estatuto penal paralelo** para directores, gerentes y ejecutivos y, por otra parte, para la empresa y otras organizaciones.

-Se genera un sistema de **agravantes y atenuantes especiales** para estos delitos, Una agravante de este tipo es la ejecución del hecho de forma activa en una posición jerárquica superior.

-**Falta de certeza.** Nuevos delitos que modifican la LSA, que aplican a los directores y ejecutivos, como el delito de **acuerdos abusivos**, contenido en el nuevo artículo 134 Bis de la LSA, poco claro.

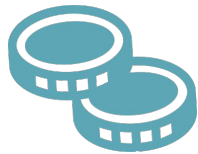
-Existencia del compliance penal dentro de las empresas, **Modelo de Prevención de Delito, efectivo**, implica una preparación para prevenir la comisión de delitos, con sujetos responsables reportando al Directorio.

-Anteriormente, la persona jurídica respondía por el delito económico sólo si obtenía un beneficio por su comisión. En el nuevo régimen, se responde aunque no genere un **beneficio directo para la empresa**.
Cobra relevancia la delegación de funciones del directorio.

-Se exige una **delegación responsable**, esto lleva a una obsolescencia de las defensas basadas en el desconocimiento que podría haber tenido el directorio o gerencia. Este desconocimiento pasaría a ser más bien una agravante.

-Un buen Modelo de Prevención de Delito puede ser considerado como Eximente de Responsabilidad de la PJ

RETOS ASOCIADOS

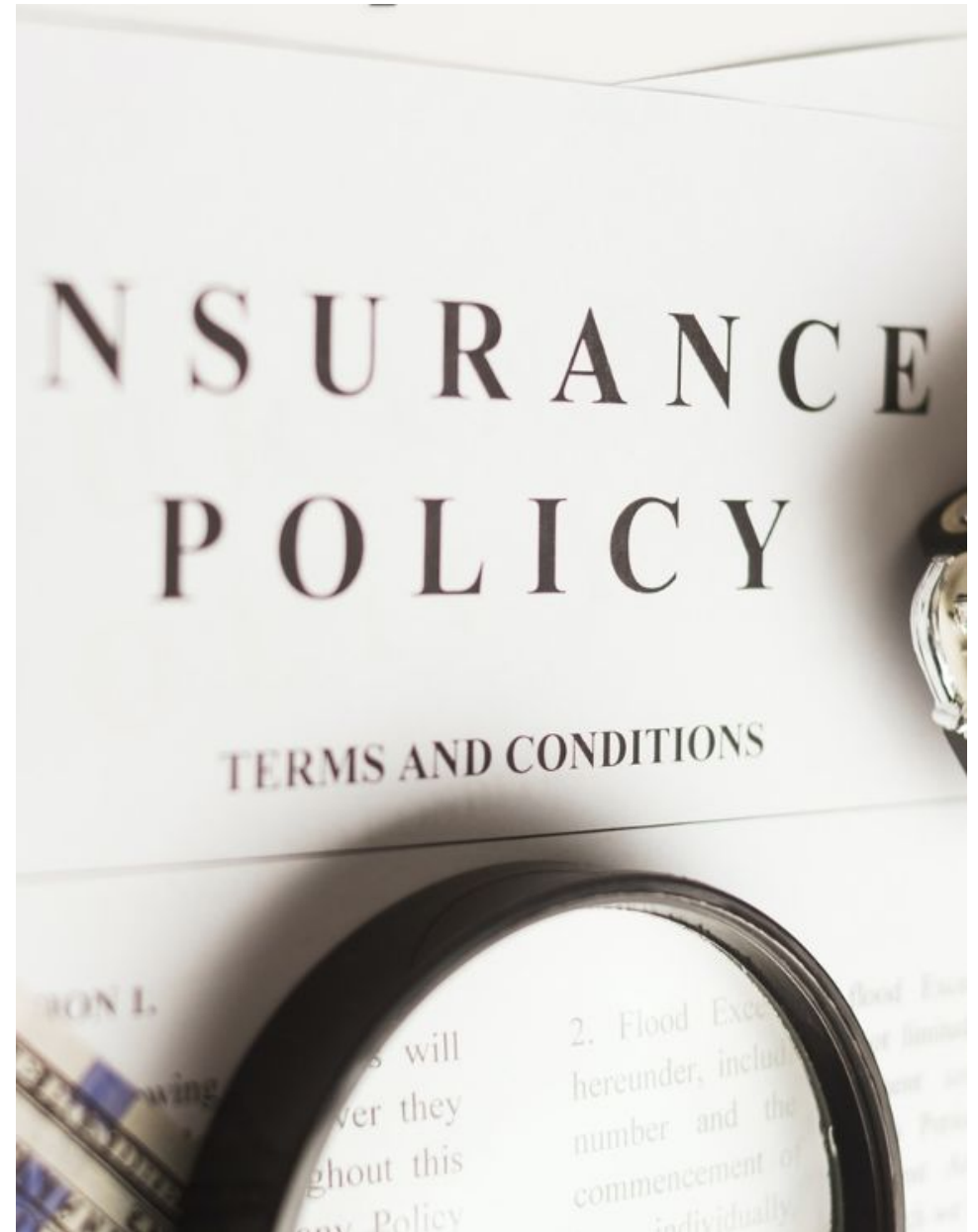


**COSTOS PARA
OPERAR**



**NUEVO ROL EN EL
DIRECTORIO**

Costos para operar



1 NUEVOS COMITÉS DEL DIRECTORIO. GOBERNANZA SÓLIDA

2 IMPLEMENTACIÓN CANALES DE DENUNCIA

3 DISEÑO DE MPD, ASESORÍAS EXTERNAS

4 PRESUPUESTO CAPACITACIÓN Y COMUNICACIÓN

5 MAS EQUIPO ESPECIALIZADO

6 CAPACITACION Y GESTION DE TERCEROS



Nuevo Rol de Directorio



1 IMPLEMENTAR Y LIDERAR UNA CULTURA DE ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA EMPRESA. ADAPTACIÓN

2 PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

3 SISTEMA DE INCENTIVOS CORRECTO

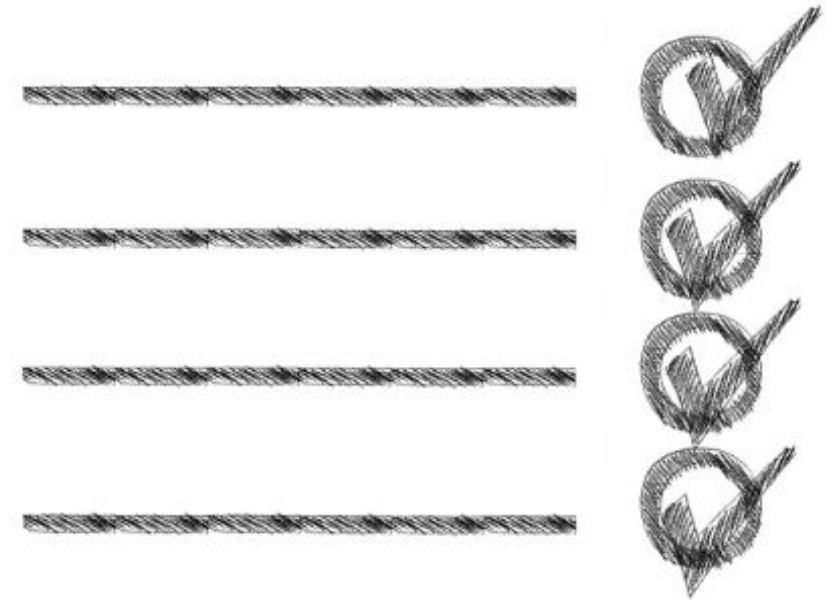
4 FOCO REGULATORIO EN LA AGENDA DEL DIRECTORIO

5 ASIGNAR RECURSOS Y PERSONAS PARA DISEÑO DE MPD



Dónde Hacemos el Foco

1. GOBIERNO CORPORATIVO SÓLIDO
2. DIRECTORES CON HABILIDADES DIVERSAS
3. CULTURA DE RIESGOS, COMPLIANCE EFECTIVO
4. CIBERSEGURIDAD, INNOVACIÓN TECNOLOGÍA, IA
5. PREVENCIÓN
6. SOSTENIBILIDAD EN EL CENTRO DE LA ESTRATEGIA
7. COMITÉ DE CRISIS



**Espacio para
preguntas**

GRUPO
alma