



Víctor Ossa Frugone

"UN MODELO DE PREVENCIÓN ASEGURA LA SOSTENIBILIDAD"

TENER BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS, CULTURA ÉTICA Y UN SISTEMA DE COMPLIANCE SE HAN CONVERTIDO EN MATERIAS IMPORTANTES DENTRO DEL MUNDO EMPRESARIAL, CON EL FIN DE ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, DE LAS POLÍTICAS INTERNAS Y DE MANTENER UNA CORRECTA RELACIÓN CON LOS CLIENTES.

Por Ximena Greene_ Fotos Vivi Peláez

Delitos como el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho son algunos de los riesgos a los que se enfrentan diferentes tipos de empresas, tanto públicas como privadas, cuando sus ejecutivos operan fuera de las normas éticas y legales. Es en este ámbito que el Compliance o cumplimiento normativo aparece como un concepto fundamental. Este se refiere principalmente al establecimiento de políticas y procedimientos al interior de las organizaciones para todos sus trabajadores y agentes vinculados, con el fin de minimizar los riesgos de caer en conductas ilícitas.

Víctor Ossa Frugone, presidente ejecutivo de Prelafit Compliance, empresa dedicada al diseño, implementación y certificación de modelos de prevención de delitos, explica por qué éstas prácticas regulatorias son un elemento generador de valor en las empresas, evitando riesgos y sanciones, para contribuir así a una mejor cultura organizacional.

¿En qué consiste el Compliance en términos generales?

En el fondo, abarca una cantidad de cosas que tienen que ver con el cumplimien-

to de todas las normativas y todas las leyes que las empresas estén obligadas a efectuar, que van desde lo laboral hasta lo tributario, pasando por las que son probablemente de mayor conocimiento público, como las normas anticorrupción y anti lavado de dinero.

Estos dos últimos son los temas que tienen más fuerza en este minuto y es un problema que se está presentando en Chile en diferentes ámbitos. Por lo tanto, las empresas de todas las industrias y, en general las grandes, le están dando mucha importancia a implementar modelos que los protejan de que sus ejecutivos caigan en prácticas corruptas de diversas categorías.

¿Cuáles fueron los inicios de este cumplimiento normativo en Chile?

Los primeros pasos en esta línea se empezaron a dar a comienzos de la década de 2000. El año 2003 se dictó una ley que penalizó el lavado de activos con dineros obtenidos en varias actividades, no sólo el narcotráfico como era antiguamente, y ahí entonces comenzó a impregnarse una cultura de prevención de ciertos delitos. Años después, a partir de 2009, se publicó la ley

de Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica (ver recuadro) que establecía responsabilidades penales para las empresas por delitos cometidos por sus ejecutivos.

¿Qué habilidades debería tener un Compliance Officer u oficial de cumplimiento?

Dependiendo del tamaño de las compañías, hay algunas que tienen gerentes o directores dedicados exclusivamente a los temas de compliance, a implementar modelos y monitorearlos. Al mismo tiempo, capacitan e impregnan a sus funcionarios en esta cultura de la ética. Otras empresas más pequeñas tienen gente que se dedica a esta función, pero que además cumple con otras responsabilidades.

Sea cual sea la situación, desde el punto de vista de conocimiento y formación, son personas que provienen del mundo legal o de contraloría y auditoría. Tienen que conocer mucho los procesos internos de la compañía, para que puedan detectar por dónde se dan los riesgos, de tal forma de tomar las acciones necesarias para evitar que esas cosas ocurran. Y bueno, por sobre todo, deben tener un estándar ético a toda prueba.



“TENER UN

marco de acción para un funcionamiento dentro de la ética tiene un doble beneficio. Por un lado, previene que estos delitos ocurran. Y, en un segundo término, si llegara a suceder un evento o un siniestro, la compañía queda protegida”.

¿Cuál es el criterio clave para generar una cultura ética dentro de una empresa y que se mantenga en el tiempo?

En los últimos años se ha ido impregnando al interior de las compañías, especialmente en las empresas grandes, una cultura en torno a la ética. Lo importante es que haya mucha discusión interna y que se vaya creando conciencia de ciertas conductas que no se pueden cometer. Hay cosas que uno probablemente vio hacer hace algunos años y que no llamaban la atención, pero que hoy son impensadas. Los estándares van subiendo y la gente ve que la ética es un valor intransable y que hay ciertas cosas que simplemente no se pueden hacer.

¿Cómo se puede mantener la efectividad de estos programas cuando hay cambios constantes en los marcos regulatorios?

Yo no diría que hay cambios en las normas o en las regulaciones respecto a la ética. Creo que éste es un tema cultural, que no es tan cambiante. Los principios éticos están ahí, sin embargo, hay gente que de repente realiza ciertas cosas no porque sea una mala persona, sino porque simplemente nunca había pensado que eso podía ser reñido con la ética.

Hay que ir educando a la gente de tal forma que algunas cosas que antes no se cuestionaba, hoy se las pregunte y no las haga: formación, difusión y capacitación, además de normas claras. Qué cosas sí se pueden

"NINGUNA EMPRESA ESTÁ LIBRE DE QUE alguno de sus ejecutivos pueda cometer algún delito. Por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos de prevención necesarios para identificar por dónde están sus riesgos".

hacer y qué cosas que no, deben estar muy bien definidas o si no las personas se pueden confundir.

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

De acuerdo a Víctor Ossa, el año 2009 se puede establecer como un punto de inicio de la preocupación del mundo empresarial por estos temas. "Ninguna empresa está libre de que alguno de sus ejecutivos pueda cometer algún delito. Por lo tanto, es importante que se establezcan los mecanismos de prevención necesarios para identificar por dónde están sus riesgos", comenta el presidente ejecutivo de Prelafit Compliance.

¿Cómo se estructura la asesoría sobre el Compliance en una empresa?

En primer lugar, hacemos una revisión de la compañía y evaluamos su modelo de prevención de delitos. Este proceso dura entre dos a tres meses, hasta que otorgamos la certificación. Luego hacemos un acompañamiento, que normalmente es de dos años, que corresponde a una serie de auditorías que realizamos en forma semestral para ver que efectivamente el modelo esté

funcionando y que las condiciones que se tuvieron a la vista a la hora de entregar la certificación, se mantengan en el tiempo.

¿Cómo ve a futuro la función del Compliance en Chile?

Yo creo que esto vino para quedarse. Este es un tema que ya se instaló y es muy difícil que retroceda. Si lo vemos desde el punto de vista de los ejecutivos que están a cargo de las empresas, ellos tienen una responsabilidad con los accionistas o los dueños. Entonces, al igual que como toman un seguro de incendio para los activos, esto de implementar modelos que protejan a la compañía es una responsabilidad que tienen con sus dueños.

Además, tener un marco de acción para un funcionamiento dentro de la ética tiene un doble beneficio. Por un lado, posee una función de protección, ya que implementar estos modelos previene que estos delitos ocurran. Y, en un segundo término, si llega a ocurrir un evento o un siniestro, la compañía queda protegida. Por eso, un modelo de prevención de delitos les asegura sustentabilidad a las empresas, y una mucha mejor vida en el largo plazo.

LEY 20.393 DE RESPONSABILIDAD PENAL

Promulgada en noviembre de 2009, la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas señala que si las empresas cumplen con su deber de dirección y supervisión de un sistema de prevención de delitos, la persecución penal sólo quedaría encapsulada en la persona que cometió la infracción. "Creo que la forma en que se estableció este modelo en la legislación chilena le da un ambiente de protección importante a la compañía", dice Víctor Ossa. El experto sostiene que es muy beneficioso para las empresas que, de alguna forma, las hayan forzado a establecer estos mecanismos, ya que les otorga seguridad de continuidad en el largo plazo. "Hemos visto en Chile y en otras partes del mundo, compañías o grupos empresariales que por acciones corruptas de sus ejecutivos, estas o sus dueños han desaparecido", concluye.