

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS INTERTELECOM

Control de versiones		
Versión	Fecha	Comentarios
Versión N°1	27-08-2024	
Versión N°2		
Versión N°3		
Versión N°4		



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO.....	4
ALCANCE.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
DEFINICIONES.....	6
MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITO.....	7
Designación de un EPD.....	7
Definición de Medios y Facultades del Encargado de Prevención de Delitos.....	7
Actividades orientadas a la Prevención.....	8
Actividades preventivas complementarias.....	10
Capacitación y Difusión del MDP.....	14
Matriz de Riesgos.....	¡Error! Marcador no definido.
ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	23
Encargado de Prevención de Delitos.....	23
Directorio y Gerencia General de Intertelecom.....	25
SANCIONES.....	27



INTRODUCCIÓN

La constatación de preocupación por realizar su quehacer dentro de un marco de responsabilidad y establecer y mantener relaciones con terceras partes de manera eficiente y transparente y, con un estricto apego a la normativa aplicable y vigente, ha generado que Saleh Ingeniería y Telecomunicaciones SpA. (en adelante, también indistintamente la “Compañía” o “Intertelecom”) desarrolle un Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, también “MPD”), acogiendo el llamado de la Ley N°20.393, que establece y sanciona la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (en adelante, la “Ley N°20.393”) y así como sus posteriores modificaciones y actualizaciones, incluyendo las introducidas por la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos (en adelante, también la “Ley N°21.595”) del año 2023, que sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, y que, entre otras disposiciones, amplía la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La implementación del MPD no solo protege a la Compañía en su calidad de persona jurídica, sino también a sus colaboradores, por lo cual, se requiere la participación de todos para prevenir y evitar la ocurrencia de cualquiera de los delitos que contempla la mencionada Ley N°20.393, Ley N° 21.595 y sus respectivas actualizaciones y modificaciones.

El presente Manual de Prevención de Delitos de Intertelecom (en adelante, también el “Manual”) ha sido diseñado con base en las disposiciones de la Ley N°20.393 que establece la Responsabilidad de las Personas Jurídicas, la Ley N° 21.595 y sus respectivas actualizaciones y ha sido debidamente aprobado por el Directorio de Intertelecom con fecha 27 de agosto de 2024.

OBJETIVO

El MPD tiene como objetivo principal prevenir y/o detectar a tiempo el surgimiento de conductas indeseadas, así como también, la comisión de cualquier delito utilizando la estructura jurídica o cualquiera de las instalaciones que Intertelecom mantiene, ya sea directa o indirectamente.

Por consiguiente, el presente Manual de Prevención de Delitos tiene como propósito establecer los lineamientos sobre los cuales se sustenta la adopción, implementación y operación del MPD de Intertelecom de conformidad con las disposiciones establecidas en el artículo cuarto de la Ley N°20.393, disminuyendo la probabilidad de que la entidad sea utilizada para la comisión de actos ilícitos por parte de su Dirección, Alta Administración, colaboradores, personal temporal, proveedores y cualquier tercero relacionado con la Compañía.

En este sentido, Intertelecom espera la máxima colaboración de todos sus trabajadores tanto internos como externos, para lograr el fiel cumplimiento de toda la normativa atinente a la prevención de aquellos delitos y conductas éticas inaceptables para la Compañía.

ALCANCE

Si bien, la implementación de un MPD protege a Intertelecom en su calidad de persona jurídica, también resguarda de responsabilidad a sus autoridades, por lo que el presente MPD aplica a todos los colaboradores sujetos a un contrato de trabajo, así como también a su Dirección, colaboradores externos, clientes, proveedores, asesores, subcontratistas y cualquier persona que se relacione con la Compañía.

MARCO NORMATIVO

Con fecha 2 de diciembre de 2009 se promulgó la Ley N°20.393, que establece la “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas” en los Delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Delitos de Cohecho a funcionario público nacional y extranjero.

En julio de 2016, entró en vigencia la Ley N°20.931, que facilita la aplicación efectiva de las penas establecidas para los delitos de robo, hurto y receptación, y mejora la persecución penal en dichos delitos. Adicionalmente, la Ley N° 20.393, incorporó el delito de Receptación a su catálogo.



Por otro lado, el 20 de noviembre de 2018, se publicó la Ley N°21.121, que introduce modificaciones sustantivas al Código Penal Chileno, destinada a la prevención, detección y persecución de la corrupción, donde además se incorporaron los siguientes delitos a la Ley N°20.393: Administración desleal, Corrupción entre privados, Negociación incompatible y Apropiación indebida.

Con fecha 6 de abril de 2020, se publicó la Ley N°21.227, que sanciona la obtención fraudulenta de prestaciones de seguro de cesantía en la Ley de Protección del Empleo. Asimismo, con fecha 20 de junio de 2020, se publicó la Ley N°21.240, que incorpora modificaciones al Código Penal para sancionar con mayor severidad el incumplimiento del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.

Con fecha 20 de abril de 2021, se publicó la Ley N°21.325, de Migración y Extranjería, que entró en vigor el 12 de febrero de 2022, con la publicación en el Diario Oficial de su Reglamento y, que incorpora el delito de explotación sexual, 411 Quáter del Código Penal, al catálogo de delitos de la Ley 20.393.

Con fecha 25 de enero de 2022, se publicó la Ley N°21.412, que introduce modificaciones al Título II de la Ley N°17.798 sobre Control de Armas.

Con fecha 20 de junio de 2022, se publicó la Ley N°21.459 que establece normas sobre Delitos Informáticos.

Con fecha 27 de septiembre de 2022, se publicó la Ley N°21.488, que modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y otras disposiciones legales, para tipificar el delito de sustracción de madera y otros relacionados, y habilitar el uso de técnicas especiales de investigación para su persecución.

Finalmente, con fecha 17 de agosto de 2023, se publicó la Ley N°21.595, que sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente, y que, entre otras disposiciones, amplía la responsabilidad penal de las personas jurídicas.



DEFINICIONES

Persona Expuesta Políticamente (en adelante, también “PEP”): La Unidad de Análisis Financiero (UAF) define como Personas Expuestas Políticamente a “*Los chilenos o extranjeros que desempeñan o hayan desempeñado funciones públicas destacadas en un país, hasta a lo menos un año de finalizado el ejercicio de las mismas*”. De acuerdo a la normativa antes mencionada, se encuentran en esta categoría los Presidentes de la República, Senadores, Diputados, Alcaldes, Ministros y Subsecretarios, altos ejecutivos de empresas estatales, entre otros cargos de jerarquía, así como sus cónyuges, sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, (padres, abuelos, hermanos, hijos, nietos, tíos), y las personas naturales con las que hayan celebrado un pacto de actuación conjunta, mediante el cual tengan poder de voto suficiente para influir en sociedades constituidas en Chile.

Encargado de Prevención de Delitos (en adelante también “EPD”): Persona designada especialmente por la máxima autoridad de Intertelecom para asumir la responsabilidad de administrar, monitorear y velar por el correcto funcionamiento del MPD.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITO

El MPD consiste en establecer una estructura organizacional de políticas, planes, procedimientos, recursos, roles y responsabilidades, entre otros, que permiten adoptar las medidas necesarias para la prevención de los delitos que establece la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595 y sus correspondientes actualizaciones, así como también la detección proactiva y anticipada a la ocurrencia de estos ilícitos.

De conformidad con las disposiciones del Artículo 4° de la Ley N°20.393, el MPD de Intertelecom está conformado por los siguientes elementos:

Designación de un EPD

El EPD es la persona designada especialmente por el Gerencia General de Intertelecom, para asumir la responsabilidad de administrar, monitorear y velar por el correcto funcionamiento del MDP. Dado lo anterior, el EPD cuenta con autonomía respecto de la Alta Administración de la Compañía.

El período de duración en el cargo es tres (3) años, cuya prórroga podrá generarse por períodos de igual extensión y, quien detente este cargo, podrá ejercer labores de Contraloría o Auditoría Interna.

Definición de Medios y Facultades del Encargado de Prevención de Delitos

Al EPD se le otorga todas las facultades para que pueda tener contacto directo con la Gerencia General de Intertelecom SpA, con el fin de informar oportunamente y por cualquier medio idóneo las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su labor, así como también para rendir cuentas de su gestión y reportar sobre todas aquellas materias que sean calificadas como relevantes de poner en conocimiento al Directorio y Gerencia General, al menos, semestralmente.

Es por esto que se le han asignado los medios y facultades suficientes y necesarias, así como también un presupuesto exclusivo para el correcto desempeño de sus funciones, según consta en los documentos de los órganos de administración de la Compañía, en la que se deja constancia el nombramiento del Sr. Oscar Rodolfo Araya Bartik, Gerente de Compliance, en atención a que cuenta con las competencias y confianza de la máxima autoridad de Intertelecom para desempeñar dicha función y con la suficiente autonomía.

Sistema de Prevención de Delitos y su ambiente de control



El MPD cuenta con herramientas para la prevención, detección y respuesta de eventos adversos o incumplimientos.

Para la prevención de los delitos y conductas indeseadas, el MPD cuenta con un sistema compuesto por políticas, procedimientos, controles, matriz de riesgo, cláusulas contractuales, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y capacitación, que se describen brevemente a continuación:

Actividades orientadas a la Prevención

Políticas y procedimientos

Todas estas políticas y procedimientos son de cumplimiento obligatorio por parte de todos los funcionarios de la Compañía durante la ejecución de los procesos que regulan.

Política de Ética en el Negocio: Establece los estándares de operación que permiten brindar apoyo a los Gerentes y a todos los colaboradores en la toma de decisiones, aplicable a todos los negocios de Intertelecom. Describe los estándares éticos que deben regir todas las actividades que realiza Intertelecom.

Código de Ética para Proveedores: Establece los requerimientos y las expectativas de Intertelecom con respecto a las áreas claves de compras y grupos de interés, el cual es aplicable a todos los proveedores y subcontratistas.

Política Antisoborno y Anticorrupción: Mandata “*Tolerancia Cero*” respecto de la aceptación u ofrecimiento de sobornos, otorgamiento de cualquier comisión o pago ilegal u otros actos de corrupción, por lo que, además, prohíbe intentar influir indebidamente en las personas, a fin de obtener una ventaja comercial.

Política Global de Adquisiciones: Establece pautas para la adquisición de bienes o servicios y la forma de trabajar con los proveedores y subcontratistas de todas las empresas del grupo.

Política de Inversión en la Comunidad: Establece los lineamientos que permiten a la Compañía realizar actividades dirigidas en su ayuda, a través de la recaudación de fondos benéficos, el patrocinio de proyectos comunitarios y el trabajo voluntario de los colaboradores, adoptando medidas adecuadas para evitar que los aportes a la comunidad se utilicen para obtener ventajas indebidas.



Política de Contribuciones Políticas (corporativo): Establece los lineamientos respecto de la realización de contribuciones a partidos políticos, candidatos u organizaciones con actividad política de forma excepcional. Cabe hacer presente que en Chile no están permitidas las contribuciones políticas por parte de las empresas.

Política de Regalos y Entretenimiento: Establece los lineamientos que permiten orientar a los colaboradores en materias de comportamiento/actividades comerciales ante situaciones de entrega o recepción de obsequios, pagos o entretenimiento en el curso de sus actividades comerciales normales para y en nombre de Intertelecom. Cabe hacer presente que en Chile el límite monetario para aceptación de regalos se definió de manera local y se encuentra establecido en el punto "1) Regalos y Entretenimiento" siguiente.

Procedimiento de Administración de Bodegas: Establece los lineamientos para la operación controlada y correcto resguardo de las bodegas, dado que estas no deben almacenar equipamiento ni uniformes durante más de 48 horas hábiles.

Política Gestión de Riesgos Contractuales: Establece los lineamientos para asegurar que los derechos y obligaciones contractuales de la Compañía se dispongan con claridad y se comprendan adecuadamente.

Política de Uso Aceptable de Recursos de TI: Establece los lineamientos para la correcta utilización de la información, los sistemas de información y recursos informáticos.

Política de Ingresos y Salidas de Gestores: Establece lineamientos para gestionar el ingreso y salida de Gestores, a fin de obtener información sobre los dispositivos y accesos requeridos por los nuevos, así como también, para gestionar la devolución de estos equipos al momento de la salida de alguno de ellos.

Política de Fondos a Rendir: Establece los lineamientos para controlar los gastos corporativos relacionados al área de capacitación, así como también promover el orden y transparencia en el uso de los recursos internos.

Procedimiento de Fondos Fijos (FOFI): Establece los lineamientos para el uso del Fondo Fijo asignado para cubrir gastos menores, no previsible, que se incurran para el desarrollo de actividades relacionadas con el negocio.



Procedimiento de viajes, hoteles y gastos en terreno: Establece los lineamientos para regular el uso de los recursos de la Compañía asociados a viajes, hoteles y rendiciones por gastos en terreno.

Política de Comisiones: Establece los lineamientos para incentivar la búsqueda de nuevas Oportunidades de Negocio y el seguimiento de estas, tanto con clientes actuales como con potenciales clientes.

Política de Tesorería: Establece los lineamientos para la identificación, el seguimiento y la gestión de los riesgos financieros que pueden surgir en las áreas que involucran funciones de Tesorería.

Procedimiento de Cobranzas: Define los métodos y parámetros para realizar el proceso de recaudación a través del área de Cobranza.

Actividades preventivas complementarias

Adicionalmente a lo establecido en las políticas e instructivos antes descritos, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones en los temas señalados:

Regalos y Entretenimiento

Los trabajadores de Intertelecom no deberán recibir obsequios, dinero o acceso a entretenimiento de ningún costo/monto a menos que resulte culturalmente ofensivo no hacerlo. En este último caso la recepción del obsequio deberá reportarse utilizando el Formulario de Registro de Regalos dispuesto.

Para obtener mayor información sobre estas materias, revisar la Política Corporativa sobre Regalos y Entretenimiento y Política Corporativa Antisoborno y Anticorrupción y el Procedimiento local de Interacción con Funcionarios Públicos.

Pagos de Facilitación

Toda solicitud, por parte de un tercero, de este tipo de pagos efectuada a un trabajador o representante de Intertelecom y deberá informarse al superior inmediato y al EPD (presencialmente, a través de correo electrónico y/o del Canal de Denuncias (Speak-Out)).



Para efectos del MPD, se entenderá que existe un conflicto de interés cuando los intereses, obligaciones o circunstancias personales de un colaborador de Intertelecom o los de un tercero con los cuales se encuentra vinculado de manera relevante un colaborador de Intertelecom puedan influir en la toma de decisiones del colaborador de Intertelecom o se contraponen con los intereses de Intertelecom.

Para los efectos del presente MPD, el concepto de “colaboradores” incluye a directores, gerentes, sub-gerentes, representantes de Intertelecom, trabajadores, contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios y proveedores de bienes, entre otros.

Los colaboradores deben evitar cualquier actividad que interfiera o esté en conflicto con el cabal cumplimiento de sus deberes hacia Intertelecom y/o que implique un daño o uso indebido del nombre de Intertelecom, marca, servicios, bienes, reputación, influencia, relaciones, información confidencial u otros recursos de propiedad o utilizados por Intertelecom.

Cualquier actividad que pueda constituir un conflicto de interés debe ser evitada o terminada, de ser posible, y reportada al gerente a cargo y al EPD, a través de la Declaración de Conflicto de Interés (disponible en la intranet), quienes resolverán cómo gestionar el conflicto.

Cumplimiento de Estándares Éticos

El Comité de Ética local velará por el cumplimiento de los estándares éticos de Intertelecom, así como también generará las directrices, promoción y monitoreo del comportamiento ético de la institución y sus colaboradores.

Proveedores

En el caso de que un colaborador reciba un obsequio o atención empresarial inesperada por parte de un proveedor que, aparentemente, que no fue posible rechazar, se debe manifestar dicha situación al superior inmediato y al EPD, después de haber ocurrido el hecho e informarlo utilizando el Formulario de Registro de Regalos.



Todas las donaciones otorgadas a entidades públicas requieren la aprobación del Grupo. Asimismo, la entidad beneficiaria debe completar y firmar un Formulario de Donaciones, el cual detalla antecedentes de la donación, tales como: entidad solicitante, monto solicitado, proyecto beneficiario, existencia de franquicia tributaria, así como también, declara la existencia de posibles conflictos de interés entre ella y Intertelecom.

Esta declaración será sometida a revisión y actualización semestral o en el plazo inferior que determine el EPD, según corresponda y mientras se mantenga la relación, por parte de la Jefatura directa, Subgerencia, Gerencia y, cualquier hallazgo o cambio en la información declarada, debe ser comunicado al EPD.

Cabe señalar que las Donaciones y Aportes deben ser informados mensualmente o en la periodicidad que determine el EPD al EPD de Intertelecom, a fin de que este mantenga un registro actualizado de todas estas situaciones.

Las inversiones en la comunidad requieren siempre la aplicación de un proceso de Debida Diligencia a todos los solicitantes o adjudicatarios de las Donaciones y Aportes, que consiste en que de manera adicional a la identificación y registro de nombres/razones sociales, Rut/Rol, dirección, actividad y otros, se indague sobre su reputación (en bases a acceso a bases de datos gratuitas u otras, para la revisión de noticias negativas y/o condenas por delitos contemplados en la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones). Esto es con la finalidad de contar con mayor conocimiento del receptor (beneficiario final) y su actividad, bajo los estándares del MPD.

Información Confidencial – Acceso y Uso

Se espera que todos los usuarios protejan, resguarden y mantengan la confidencialidad de la información a la que tengan acceso, a fin de garantizar la seguridad de toda la información de la Compañía y de terceros (clientes, proveedores u otros).

Dado lo anterior, no se permite acceder y extraer información confidencial que no sea necesaria para el trabajo a realizar y/o si no se cuenta con la autorización requerida.



Todas las bonificaciones se otorgarán siempre sobre la base de criterios de idoneidad y mérito de los colaboradores, respetando el principio de transparencia y no discriminación y, buscando incentivar tanto el cumplimiento de metas de venta.

Esto es, las evaluaciones para determinar comisiones u otras asignaciones económicas para los colaboradores se realizan siempre considerando cumplimiento de los estándares de integridad de Intertelecom (Política Anti-corrupción y Soborno, Código de Conducta, MPD, otros).

Reclutamiento y selección

Todos los procesos de reclutamiento y selección deberán ser justos¹, transparentes y dar cumplimiento a las disposiciones legales.



Capacitación y Difusión del MDP

El EPD impartirá/dispondrá que se impartan programas anuales de capacitación, cuyo objetivo es poner en conocimiento de todos los trabajadores y de quienes puedan comprometer la responsabilidad penal de Intertelecom, la existencia y contenido del MPD y todas las disposiciones relevantes de la Ley N°20.393 la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Para lo anterior, se realizará el siguiente programa de difusión y capacitación:

- Capacitaciones presenciales y/u online para todos los trabajadores administrativos de Intertelecom con una regularidad, a lo menos, anual.
- Capacitaciones para todos los trabajadores operativos de Intertelecom con una regularidad, a lo menos, anual, a través de videos instructivos sobre el MPD
- Inducción a los nuevos trabajadores, a través de video instructivo, sobre el contenido y alcance del MPD, de la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595 y sus actualizaciones.
- Difusión de información actualizada del MPD para todos los colaboradores.
- Comunicación/difusión general a la alta dirección, proveedores, terceros relacionados, etc. sobre la puesta en marcha del MDP, así como también sus actualizaciones y modificaciones.

El registro del contenido, asistencia y cualquier otra documentación e información atinente a los procesos de capacitación impartidos, serán custodiados por el EPD y RRHH.

El EPD podrá realizar otras actividades de difusión y capacitación del MPD que estime necesaria para su implementación efectiva y cumplimiento por parte de los trabajadores y proveedores de la Compañía.



MATRIZ DE RIESGOS

Intertelecom ha desarrollado una Matriz de Riesgos enfocada en los riesgos relacionados con los Delitos de la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones, así como conductas indeseadas por parte de Intertelecom, cuyo objetivo principal es identificar las actividades y procesos habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo. En consecuencia, esta herramienta forma parte integral del MPD y permite visualizar, de forma simple, los posibles riesgos que enfrenta la Compañía y aquellas actividades de control existentes que los mitigan.

La ejecución de estos controles asociados a los procesos de Intertelecom identificados en la Matriz de Riesgos, serán responsabilidad de los encargados de dichos procesos. En consecuencia, es muy importante identificar con claridad quiénes son estas personas responsables, puesto que sobre ellos recaerá el deber de informar al EPD

Se llevan a cabo sobre la base de criterios de idoneidad y mérito de los postulantes, sin discriminación ni favoritismo.¹ respecto de la efectividad de los controles, alguna necesidad de ajuste u oportunidad de mejora detectada.

Es por ello, que el EPD debe, periódicamente, identificar, analizar y evaluar los riesgos de comisión de los delitos, con el propósito de estimar su impacto y probabilidad de ocurrencia, evaluar la eficacia de todos los controles existentes e identificar aquellos procesos que se deban mejorar.

Para realizar lo anteriormente descrito, se llevan a cabo las siguientes actividades:

- Identificar los riesgos.
- Evaluar y cuantificar los riesgos.
- Identificar los controles.

El EPD, en conjunto con las demás Gerencias, Subgerencias, Unidades, Áreas, etc. de Intertelecom, deberán identificar las actividades que generan un mayor riesgo de comisión de los delitos contenidos en la Ley N°20.393 y actualizaciones, así como las conductas indeseadas y malas prácticas definidas, y documentarlas en la Matriz de Riesgos.

Para mayor información ver documento “Matriz de Riesgo del Modelo de Prevención de Delitos”.



Cláusulas contractuales

Los contratos de trabajo con los trabajadores de Intertelecom contienen el compromiso anticorrupción a través de cláusulas específicas que se refieren a la existencia del MPD y el Canal de Denuncia (Speak Out), la prohibición de sobornar (a funcionarios públicos o privados) y la obligación de denunciar incumplimientos, entre otros.

A su vez, los contratos que se originen con proveedores también deben contar con cláusulas, obligaciones y prohibiciones vinculadas a la mencionada Ley N°20.393.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad incorpora las cláusulas necesarias para una eficiente integración del MPD, y dentro del marco de obligaciones, prohibiciones y sanciones por incumplimientos a los que están afectos los empleados de Intertelecom.

Actividades orientadas a la Detección

El objetivo de estas actividades es detectar, de forma oportuna, los casos de incumplimiento o infracciones a las políticas y/o procedimientos dispuestos en el MPD, así como también indicios de comisión de ilícitos.

Intertelecom lleva a cabo las siguientes actividades de Detección:

Procedimientos de Programas de Auditoría

Las disposiciones de la Ley N°20.393, exigen a la Compañía la identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que le permitan prevenir la utilización de estos en los delitos señalados en la ley.

Para el cumplimiento de esta actividad Intertelecom contará con un plan anual de auditoría, además de contar con auditoría externa de sus estados financieros.

Sin perjuicio de los procedimientos antes señalados, se podrán incorporar otros que sean de utilidad para un adecuado control de los recursos financieros.



Por otro lado, el Gerente de Compliance incluirá en el Programa Anual de Auditoría, que se presente anualmente al Comité de Ética, la auditoría del MPD, con el fin de verificar la operatividad de los controles y realizar revisiones a las políticas y procedimientos tanto de administración de los recursos financieros como de otros procesos, que se han establecido para mitigar el riesgo de comisión de alguno de los delitos de la Ley N°20.393 la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Derivado de estos procesos de revisión, el EPD deberá adoptar las medidas correctivas pertinentes, en conjunto con aquellas Gerencias, Subgerencias, Unidades, Áreas, etc. en que se hayan detectado brechas, así como también deberá desarrollar planes de acción que permitan superarlas.

Los resultados de las auditorías realizadas quedarán debidamente documentados y custodiados por el EPD, quien incorporará estos resultados en los reportes que debe presentar ante el Comité de Ética de Intertelecom.

Revisión y análisis de acciones legales

El EPD, en conjunto con el Gerente Legal, deberá revisar y analizar, cada vez que se presente alguna demanda, juicio, multa o cualquier acción legal que involucre a Intertelecom en algún escenario de delito relacionado a la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595, su modificaciones y actualizaciones, con el objetivo de identificar incumplimientos al MPD y evaluar las medidas necesarias para su tratamiento y mejoramiento del MPD.

Canal para Denuncias y Consultas

Intertelecom ha diseñado e implementado una vía de comunicación denominada Speak-Out como un complemento y parte integrante del MPD, el cual permite mantener una comunicación permanente con los colaboradores y terceros vinculados, de forma independiente, confidencial y con garantías de no represalias.

El Canal de Denuncia que ha dispuesto Intertelecom es el siguiente:

- Correo electrónico: denuncias@intertelecomcl.com
- Web: www.intertelecomcl.com/compliance.



Todas las Denuncias que se reciban mediante los canales que Intertelecom ha puesto a disposición de sus colaboradores y terceros relacionados, serán remitidas inmediatamente al EPD incluyendo todos los antecedentes que se dispongan sobre los hechos denunciados.

El EPD tendrá la responsabilidad de evaluar los hechos denunciados (siempre respetando el principio de máxima confidencialidad) y determinar si tienen relación con infracciones al MPD o si existen sospechas fundadas acerca de que la situación denunciada puede corresponder a la comisión de alguno de los delitos señalados en la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595 u otras conductas que sea necesario investigar.

Toda la información recibida por el EPD, así como también los antecedentes adicionales que se deban requerir, serán custodiados en un archivo confidencial al que sólo podrán acceder aquellas personas que, en función de su cargo y bajo responsabilidad del EPD, deban intervenir de alguna forma en la investigación de dicha denuncia. El seguimiento de las denuncias podrá efectuarse por medio del mismo Canal de Denuncias (Speak-Out).

El proceso de investigación completo constará por escrito, dejando un claro registro de las acciones realizadas, declaraciones efectuadas por los involucrados, testigos y todos los antecedentes que hayan aportado al proceso.

Es importante señalar que se mantendrá una estricta reserva durante toda la investigación, así como también se garantizará a las partes que serán oídas, en caso de ser requerido.

Una vez que el EPD haya concluido el proceso de investigación, emitirá un Informe de Investigación (dentro de un plazo no superior a 30,60 o 90 días dependiendo de su criticidad, el que, posteriormente, será presentado ante el Comité de Ética e incluido en el reporte, al menos, semestral que presente ante el Directorio y Gerencia General.

La implementación efectiva del Canal de Denuncia y su supervisión corresponderá al Sr. Oscar Araya Bartik o a quien lo reemplace o subroge en la posición de Encargado de Prevención del Delito o a través del canal de denuncia de la Compañía Intertelecom, Correo electrónico: denuncias@intertelecomcl.com

La Compañía ha asignado los medios y facultades suficientes y necesarias, así como también un presupuesto exclusivo para el correcto desempeño de sus funciones y la administración de la Compañía ha designado al Sr. Oscar Araya Bartik, Gerente de Compliance, en atención a que cuenta



con las competencias y confianza de la máxima autoridad de Intertelecom para desempeñar dicha función y con la suficiente autonomía.

Principios generales del Canal de Denuncias (Speak-Out)

Intertelecom se obliga a:

- Respetar los derechos fundamentales de los funcionarios y colaboradores en el procedimiento de denuncia e investigación de las personas que incumplan el MPD.
- Garantizar la confidencialidad para resguardar los derechos del denunciante o colaborador que efectúa la denuncia.
- Que el proceso de investigación se realice por de forma confidencial.
- Que el EPD custodie toda la documentación referente a la investigación durante los plazos establecidos en la ley y a lo menos por el plazo de 3 años.

Los colaboradores se obligan a:

- Denunciar cualquier conducta relacionada con los delitos mencionados en la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595, sus modificaciones y actualizaciones.
- Usar los canales de denuncia dispuestos por Intertelecom con responsabilidad.

Los denunciantes se obligan a:

- Proporcionar la mayor cantidad de antecedentes que se posean.
- Proporcionar información fidedigna.

Para más información sobre cómo denunciar, cómo es el procedimiento que conlleva la investigación, entre otros temas, se recomienda revisar el “Procedimiento de Denuncias e Investigación”.

Actividades de Respuesta

Estas actividades tienen como objetivo establecer soluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones relativas al incumplimiento del MPD, sus políticas y procedimientos relacionados con la comisión de alguno de los delitos establecidos en la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Intertelecom cuenta con las siguientes actividades de respuesta:



Planes de acción: El EPD debe realizar actividades de control y detección de brechas, identificando sus causas y desarrollar planes de acción en conjunto con el área afectada y el encargado o responsable del proceso, con el objetivo de lograr una mayor efectividad de los controles.

Procesos judiciales: En el caso de que ocurriera un hecho que pueda tipificar cualquiera de los delitos de la Ley N°20.393, La La Ley N° 21.595, el EPD deberá evaluar en conjunto con [la Gerencia Legal/Asesores Legales/Directorio/Gerencia General] la posibilidad de presentar una denuncia ante el Ministerio Público o Policía.

Sanciones: Intertelecom podrá aplicar medidas disciplinarias a todos los colaboradores que incumplan el MDP, sus políticas y procedimientos o, peor aún, cometan alguno de los delitos establecidos en la Ley y actualizaciones.

Las sanciones aplicables a los funcionarios de Intertelecom, como consecuencia de su responsabilidad funcionaria, serán proporcional a la falta cometida, coherentes con los procedimientos internos de la Compañía y serán aplicados a todos los involucrados. Las sanciones son las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Multa en dinero, sin perjuicio de que la Compañía pudiera, atendida la gravedad y la reiteración de los hechos, aplicar el término del contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones de este (máximo un 25% de la remuneración diaria del trabajador).
- Registro de las Denuncias y Sanciones: El EPD debe mantener un registro actualizado de todas las denuncias que haya recibido a través del Canal de Denuncia, de las que haya tomado conocimiento por cualquier medio, investigaciones (tanto las que están en curso como las concluidas), acciones adoptadas/por adoptar, resolución de las denuncias y las sanciones que se aplicaron (si las hubo).

Actividades orientadas a la Supervisión y Monitoreo del Sistema de Prevención

El objetivo de las actividades de supervisión y monitoreo es verificar el adecuado funcionamiento de las actividades de control establecidas por el MPD, así como también evaluar la posibilidad y necesidad de efectuar mejoras al modelo.

El EPD deberá verificar, regularmente, que los controles establecidos a través de la implementación del MPD se encuentren operando de acuerdo con su diseño. El objetivo de estas evaluaciones a los procesos de cumplimiento de los controles implementados es identificar aquellas deficiencias o combinaciones de deficiencias de control que pudiesen afectar, de manera significativa, la



operatividad del MPD de Intertelecom o pueda aumentar la probabilidad de comisión de los delitos señalados en la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595 sus modificaciones y actualizaciones.

Para lo anterior, el Plan de Auditoría interna debe incorporar las auditorías y/o revisiones del MPD con el fin de:

Evaluar la aplicación y eficacia del MPD.

Revisar los riesgos y actividades de control identificados en las áreas y/o procesos de mayor exposición a la comisión de delitos de la Ley N°20.393, la Ley N°21.595 sus modificaciones y actualizaciones.

Proponer al EPD las mejoras al MPD, de conformidad con los cambios experimentados en la Compañía o en el entorno.

Adicionalmente, el EPD deberá ejecutar las siguientes actividades de control:

- Establecer, anualmente, un Plan de Trabajo, cuyo enfoque sea medir la eficacia del MPD, así como también detectar y corregir sus fallas.
- Realizar auditorías a las actividades de control (mediante la toma de muestras).
- Conocer nuevas normativas aplicables y adecuar el MDP a las nuevas necesidades de Intertelecom.
- Evaluación de posibles cambios relevantes dentro de la Compañía y/o industria.
- Establecer un esquema para realizar un seguimiento a las mejoras implementadas a las actividades de control.
- Otras actividades que el EPD considere relevantes realizar.

Entre los elementos que se deben someter a revisión se encuentran los siguientes:

- Designación del EPD.
- Realización de reportes semestrales por parte del EPD al Comité de Ética de la Compañía, los que deben contener detalles respecto de lo siguiente:
 - Matriz de Riesgos del MPD.
 - Resultados y hallazgos de evaluación de auditoría interna (control financiero y modelo).
 - Actualizaciones del MPD, si se requieren.
 - Actividades de capacitación y difusión.
 - Análisis presupuestario del EPD.
 - Resumen de denuncias y medidas adoptadas.



- Evaluación de los procesos de capacitación.
- Realización y registro formalizado de la participación en las actividades de capacitación y difusión.
- Actualización de la Matriz de Riesgos, cada vez que corresponda.
- Correcta aplicación de controles y medias de mitigación que forman parte del MPD.
- Verificación de las actividades que permitan la Certificación del MPD, si así lo deciden la Compañía.
- Incorporación de las cláusulas definidas en el MPD (inclusión en los contratos de trabajo de los empleados y contratos de clientes y proveedores).

Tanto el MPD como la Matriz de Riesgos del MPD, deben ser revisadas por el EPD, al menos, una vez al año. Las modificaciones y actualizaciones consideradas relevantes por el EPD serán presentadas ante el Comité de Ética de Intertelecom, con base en las necesidades de la Compañía, cambios relevantes de estructura o cambios normativos que pudieran afectar a la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Luego del proceso de implementación y puesta en marcha del MPD, Intertelecom podrá certificar la adopción e implementación de este modelo, acudiendo a alguna de las empresas certificadoras autorizadas.

Certificación

El Artículo N°4, numeral 4, letra b) de la Ley N°20.393 señala que las Personas Jurídicas podrán obtener la certificación de la adopción e implementación de su MPD.

La certificación, que podrá ser otorgada por empresas de auditoría externa, clasificadoras de riesgos o terceras autorizadas por la CMF, establece una constancia formal de la adecuada adopción e implementación del MPD y que éste contempla todos los requisitos establecidos por la ley.

Si bien, la certificación del Sistema de Prevención podría ser un elemento que apoye la evidencia respecto de su existencia y correcto funcionamiento al momento en que se lleve a cabo ese proceso, se debe considerar siempre que es el funcionamiento permanente del sistema de prevención y la trazabilidad de este funcionamiento, es el que mejorará las posibilidades de eximirse de la responsabilidad penal.

Intertelecom evaluará el someterse a un proceso de certificación de su MPD, una vez que se haya implementado.



ROLES Y RESPONSABILIDADES

Encargado de Prevención de Delitos

El EPD cuenta con todas las facultades necesarias de dirección y supervisión para la implementación y cumplimiento efectivo del MPD, además de requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudiera ir más allá de su competencia. En ningún caso, lo dispuesto precedentemente significara modificar las facultades o poderes vigentes de la Compañía. El EPD cuenta con la independencia suficiente respecto de la administración de la Compañía y de sus accionistas, partícipes o de sus controladores, sean directos o indirectos, para ejercer adecuadamente su función.

El EPD tendrá siempre y en todo caso, acceso directo y sin limitaciones fuera de la esfera de su competencia, a la información y documentación que maneja la Gerencia General, Directorio, o la Alta Administración de la Compañía según corresponda. Lo anterior, siempre para informar adecuada, íntegra y oportunamente, por un medio idóneo, las medidas y planes implementados o a ser implementados y las brechas o contingencias detectadas en el cumplimiento de su cometido, así como para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos, semestralmente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°20.393, la Ley 21.595, y demás normativa aplicable, de las materias pertinentes.

El EPD deberá elaborar, a lo menos anualmente y según sea conveniente y/o necesario, un presupuesto para el cumplimiento de sus funciones, el que será revisado, analizado, comentado y eventualmente aprobado por el Directorio o Gerencia General según corresponda. Contará con los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°20.393 y la Ley N° 21.595. Es importante tener presente que la compañía deberá proveer al o los responsables de la aplicación del MPD los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la campaña.

Identificar y determinar, en conjunto con el Comité de Ética y la Alta Administración de Intertelecom, cuáles son los medios y recursos necesarios para lograr cumplir con su rol y responsabilidades.

Efectuar, a lo menos anualmente, una capacitación presencial u online del MPD a todo el personal de la compañía.



Evaluar permanentemente la eficacia y vigencia del MPD adoptado y su conformidad con las leyes y demás regulaciones atinentes, informando al Comité de Ética sobre la necesidad de modificar el MPD, si corresponde.

Reportar su gestión, semestralmente, ante el Comité de Ética dando cuenta del estado del MPD, cualquier hecho, acto u operación que lo afecte o pueda afectar su debido cumplimiento, así como las medidas necesarias para remediarlos y, cualquier asunto de su competencia y gestión.

Informar oportunamente al Comité de Ética cualquier situación sobre la que deba tomar conocimiento y que pudiera tipificarse como delito o comisión de conducta ética no tolerable, a fin de que adopte las medidas del caso.

Velar porque todos los miembros y colaboradores de la Compañía posean el conocimiento y den cumplimiento a los protocolos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos establecidos, como elementos de prevención de delitos en el actuar diario, así como a las obligaciones y sanciones que emanan del funcionamiento del MPD.

Liderar investigaciones internas cuando exista una denuncia válida, o una situación sospechosa que lo amerite, reuniendo todos los medios de prueba necesarios, corrigiendo conductas o sancionando. Eventualmente, proponer al Comité de Ética el envío de los antecedentes derivados de la investigación al Ministerio Público. Participar, si corresponde, en las demandas, denuncias o gestiones judiciales que emprenda la Compañía, en relación con los delitos contemplados en la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Resguardar la confidencialidad de las investigaciones y de todos los antecedentes que se recopilen en el curso de la revisión.

Mantener un registro confidencial que contendrá, al menos, la información de: a) todas denuncias recibidas, ya sea por conductos informales o a través del canal de denuncias, b) todas las investigaciones realizadas con sus respectivos antecedentes y resultados; c) registro de control de excepciones y transacciones inusuales; y, en caso de existir d) registro de los intercambios de información con el Ministerio Público.

Verificar el diseño e implementar los programas de capacitación dirigidos a los miembros de la Alta Administración y a los colaboradores sobre la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones, su impacto en la Compañía, incluyendo el funcionamiento del MPD.

Identificar, analizar y/o actualizar, según corresponda, permanentemente los riesgos de delitos y de otras conductas que sean éticamente inaceptables, promover la implementación de actividades de control para la prevención y mitigación de dichos riesgos y adecuada operación del modelo. Lo anterior, se verá reflejado en la Matriz de Riesgo.

Mantener una supervisión y monitoreo permanente del MPD y sus diversos elementos.

Evaluar solicitar auditorías específicas (internas y/o externas) para la verificación del cumplimiento de las actividades del MPD, determinando su alcance y extensión.



Directorio y Gerencia General de Intertelecom

Designar al EPD y Comité de Ética.

Revocar la designación del EPD y miembros del Comité de Ética, cuando corresponda.

Proveer al EPD de los medios y facultades para el desempeño de sus funciones, entre los que se consideran los recursos y medios materiales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la empresa. Lo anterior, incluye autorizar un presupuesto anual para el EPD.

Dar acceso directo al EPD al Comité de Ética, permitiendo que éste pueda reportar las medidas implementadas en el cumplimiento de su cometido, además de rendir cuenta de su gestión. Los reportes deberán ser, a lo menos, semestrales.

Dar acceso directo y sin limitaciones fuera de la esfera de sus competencias, a la información y documentación que maneja la Gerencia General, Directorio, o la Alta Administración de la Compañía. Lo anterior, para que el EPD pueda informar adecuada, íntegra y oportunamente, por un medio idóneo, las medidas y planes implementados o a ser implementados y las brechas o contingencias detectadas en el cumplimiento de su cometido, así como para rendir cuenta de su gestión y reportar a lo menos, semestralmente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°20.393 Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, la Ley N° 21.595, y demás normativa aplicable, de las materias pertinentes.

Conocer las sanciones aplicadas, luego de una investigación realizada por el EPD o el responsable asignado y aprobada por el Comité de Ética ante infracciones al MPD.

Recibir y evaluar los informes de funcionamiento del MPD, así como también los reportes que dan cuenta de la gestión administrativa remitidos de forma periódica por el EPD al Comité de Ética.

Brindar apoyo al EPD respecto de las sanciones dispuestas en conjunto con el Comité de Ética, relacionadas con incumplimientos al MPD, y que éstas sean comunicadas oportunamente a toda la Compañía y a sus funcionarios, si corresponde.

Comité de Ética

Interpretar el Código de Ética de Intertelecom cuando sea necesario o a requerimiento de EPD;
Proponer al EPD y aprobar propuestas del EPD de actividades de promoción de los valores y el estándar éticos con que Intertelecom está comprometido;



Velar por la coherencia de la normativa interna y el quehacer de Intertelecom con su Código de Ética y los estándares éticos con los que está comprometido, resolviendo conflictos que puedan generarse entre ellos;

Aprobar las políticas, procedimientos y demás elementos que conforman el MPD de Intertelecom propuestas por el EPD;

Revisar el Informe de Investigación emitido por el EPD, una vez concluidos los procesos investigativos pertinentes, así como también acordar las sanciones ante infracciones al MPD (Sistema de Prevención de Intertelecom) y Código de Ética e interposición de acciones judiciales o administrativas que se estimen necesarias;

Revisar las situaciones de conflicto de interés que sean presentadas por el EPD y resolverlas;

Resolver hallazgos que resulten de la Debida Diligencia de terceros (colaboradores o proveedores o prestadores) y que el EPD presente ante el Comité de Ética;

Resolver sobre temas éticos que se le planteen por el EDP; y otros que defina el Directorio.

Gerencias/Subgerencias/Áreas/Jefaturas de Intertelecom

Apoyar al EPD, asegurando su acceso irrestricto a la información y a las personas, así como también en la coordinación de las actividades propias del MPD Delitos en las áreas y procesos que se requieran.

Informar al EPD cualquier situación observada, que tenga relación al incumplimiento de la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones, y el MPD.

Velar por el cumplimiento de los controles establecidos para prevenir la comisión de delitos asociados en la Ley N°20.393, la Ley N° 21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Informar oportunamente al EPD, sobre nuevos riesgos asociados a la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones.

Difundir y promover el Modelo de Prevención de Delitos y la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones, dentro del área de su competencia.

Ejecutar controles en su área de competencia, definidos en la Matriz de Riesgos del Modelo de Prevención de Delitos.

Todo el Personal de Intertelecom declara conocer, entender y aceptar:

- La Ley N°20.393 que establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas;
- Ley N° 21.595 de Delitos Económicos;
- El MPD de la Compañía;
- El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Compañía;



- El Código de Ética de la Compañía;
- Los Canales de Denuncias (Speak-Out) de la Compañía;
- La Política de Derechos Humanos de la Compañía (“Intertelecom Human Rights Policy”);
- La Política de Denuncias Corporativa, implementados por la Compañía.
- La Compañía ha puesto a disposición del personal de Intertelecom toda la documentación antes indicada en el sitio web: www.intertelecomcl.com/compliance, en el apartado de Compliance, la cual será actualizada y complementada de tiempo en tiempo.

Sin perjuicio de que la Compañía informará de los cambios que pueda sufrir el Modelo de Prevención del Delito de la Compañía, los documentos antes indicados y cualquier otra política, procedimiento o documento relacionado a los mismos, el personal de Intertelecom se obliga a revisar periódicamente, mantenerse actualizado y participar de las capacitaciones que imparta la Compañía respecto al Modelo de Prevención del Delito de la Compañía.

SANCIONES

La normativa aplicable sanciona:

Disolución de la persona jurídica (empresas privadas) o cancelación de la personalidad jurídica. No es aplicable a empresas del estado ni empresas privadas que presten un servicio de utilidad pública cuya interrupción pudiere causar graves consecuencias sociales y económicas o daños serios a la comunidad.

Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con organismos del Estado. Puede ser de 2 a 5 años, o a perpetuidad.

Pérdida parcial o total de los beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un tiempo determinado. Puede ser una pérdida desde el 20 al 100% del beneficio fiscal que se percibía. Si no percibe beneficios, se puede prohibir recibirlos entre 2 y 5 años.

Multa a beneficio fiscal. Éstas pueden ir desde 200 UTM a 20.000 UTM.

Además, todos los colaboradores de Intertelecom deben conocer el contenido del MPD y toda actuación deberá regirse el cumplimiento de este. El EPD supervisará y controlará el cumplimiento de las disposiciones de este Manual y, en conjunto con la Gerencia de Compliance pondrá en práctica las revisiones de auditoría que permitan validar el cumplimiento de éste.

Todos los trabajadores de la Compañía deben estar conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, en caso de que exista algún indicio o que se haya recibido alguna denuncia



que diga relación con el incumplimiento de alguna ley, regulación o normativa interna de Intertelecom dentro del marco de la Ley N°20.393, la Ley N°21.595, sus modificaciones y actualizaciones. Además, deberán prestar máxima colaboración en los procedimientos internos de investigación que se lleven a cabo.

Es por esto, que todas las políticas y procedimientos indicados en este MPD, en el Código de Ética y en todos los demás documentos que lo respaldan, son de obligatorio cumplimiento y forman parte integral de las responsabilidades y funciones que se le asignan a cada trabajador.

En consecuencia, su incumplimiento conlleva las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan.

ANEXO I “Delitos tipificados en la Ley N°20.393 y actualizaciones”

Lavado de Activos: El lavado de activos busca ocultar o disimular la naturaleza, origen, ubicación, propiedad o control de dinero y/o bienes obtenidos ilegalmente y que provengan de la comisión de los delitos base que la ley establece. Su finalidad es introducir en la economía activos de procedencia ilícita, dándoles apariencia de legalidad al valerse de actividades lícitas, lo que permite a delincuentes y organizaciones criminales ocultar el origen ilegal de los mismos.

Financiamiento del Terrorismo: Se entiende cualquier forma de acción económica, ayuda o mediación que proporcione apoyo financiero a las actividades de grupos o elementos terroristas. Aunque el objetivo principal de los grupos terroristas no es financiero, requieren fondos para llevar a cabo sus actividades, cuyo origen puede provenir de fuentes legítimas, actividades delictivas, o ambas.

Cohecho: Este delito consiste en ofrecer o consentir en dar cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, a un funcionario público, nacional o extranjero, para que este haga o deje de hacer algo, dentro del ámbito de su cargo, competencia y responsabilidades. Se conoce también como “soborno”. Si bien el delito de cohecho sanciona a quien ofrece o consiente dar a un empleado público un beneficio económico, no es necesario que este beneficio económico vaya en provecho del propio funcionario público, sino que puede procurar beneficio a un tercero. Además, basta con el mero ofrecimiento para que se cometa el delito, no siendo necesaria la aceptación del funcionario de este beneficio económico o el pago efectivo del mismo. Dentro del delito de cohecho se distinguen dos figuras punitivas, dependiendo si el funcionario público es nacional o extranjero, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cohecho a Empleado Público Nacional: Comete este delito quien ofrece o consiente en dar a un



empleado público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que (i) ejecute o por haber ejecutado un acto propio de su cargo, en razón del cual no le están señalando derechos u (ii) omita o por haber omitido un acto debido propio de su cargo o ejecute o por haber ejecutado un acto con infracción a los deberes de su cargo; o (iii) cometa ciertos crímenes o simples delitos en el desempeño de su cargo.

Cohecho a Empleado Público Extranjero: Lo definido anteriormente es válido para los funcionarios públicos extranjeros, quienes pueden estar ejerciendo sus funciones tanto dentro del territorio nacional como en país extranjero. Comete este delito el que ofreciere, prometiére o diere a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualquier transacción internacional; o el que ofreciere, prometiére, diere o consintiere en dar el aludido beneficio a un funcionario público extranjero por haber realizado o haber incurrido en las acciones u omisiones señaladas.

Receptación: Comete este delito toda persona que, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato (hurto de ganado), de receptación o de apropiación indebida, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas. Es una agravante si las especies son vehículos motorizados o cosas que forman parte de redes de suministro de servicios públicos o domiciliarios, tales como cables eléctricos, cañerías de gas, agua, alcantarillado, colectores de aguas lluvia o telefonía.

Negociación Incompatible: Es un delito de peligro, es decir, no requiere resultado y consiste en que cualquier funcionario público, árbitro, liquidador, veedor, perito, guardador o albacea, encargado de salvaguardia o gestión, director o gerente de una S.A., directa o indirectamente, se interesa en cualquier clase de contrato u operación en que debe intervenir por razón de su cargo, es decir, el empleado que se beneficie personalmente o su familia de un contrato de la repartición en la que trabaja.

Corrupción entre particulares: Delito que castiga al empleado o mandatario que solicite o acepte recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para favorecer o por haber favorecido en el ejercicio de sus labores la contratación con un oferente sobre otro.



Como contrapartida, castiga al que da, ofrece o consiente en dar a un empleado o mandatario un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro.

Apropiación indebida: Consiste en la apropiación de dineros, efectos o cosa mueble, en virtud de un contrato legalmente válido, que obliga a su restitución causando perjuicio, es decir, es el acto en que una persona, en perjuicio de otra, se apropia o distrae dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubiere recibido en depósito, comisión o administración o por otro título, que produzca obligación de entregarla o devolverla.

Administración desleal: Es la situación en la que un individuo que teniendo a su cargo la salvaguardia o administración del patrimonio de otra persona, o de alguna parte de éste, en virtud de la ley, de una orden de la autoridad o de un acto o contrato, le irrogare perjuicio, ya sea ejerciendo abusivamente facultades para disponer por cuenta de ella u obligarla, sea ejecutando u omitiendo cualquier otra acción de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio afectado.

Contaminación de aguas: Castiga al que, sin autorización, por imprudencia o mera negligencia o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable, introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Veda de productos: El procesamiento, el apozamiento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, así como también la elaboración, comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos. Para determinar la pena, se tendrá en consideración el volumen de los recursos hidrobiológicos producto de la conducta penalizada.

Pesca ilegal de recursos del fondo marino: Castiga al que realice actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 b) de la ley.

Procesamiento, almacenamiento de productos escasos (colapsados o sobreexplotados) sin acreditar origen legal: Tipifica como delito al que procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado. También sanciona al que, teniendo la calidad de comercializador inscrito en el registro que lleva el Servicio, comercialice recursos hidrobiológicos



que se encuentren en estado de colapsado o sobreexplotado, o productos derivados de ellos, sin acreditar su origen legal.

Obtención fraudulenta de prestaciones de seguro de cesantía en la Ley de Protección del Empleo:

Busca sancionar la obtención simulada o engañosa de beneficios económicos y no sólo castiga al que obtiene un beneficio económico para sí, sino también a quienes participan de esta acción facilitando la defraudación. Además, establece expresamente que de tales delitos responderá el empleador persona jurídica.

Explotación sexual: El que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos, será castigado con la pena de reclusión mayor en sus grados mínimo a medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Si la víctima fuere menor de edad, aun cuando no concurriere violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, se impondrán las penas de reclusión mayor en su grado medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

El que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas en este artículo será sancionado como autor del delito.

Incumplimiento de aislamiento sanitario: El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria

Ley N°21.412 sobre Control de Armas: Modifica diversos cuerpos legales para fortalecer el control de armas. Las empresas deberán incorporar en sus matrices de riesgo todos aquellos procesos y subprocesos que puedan ser riesgosos desde el punto de vista de los delitos que se encuentran en el Título II de la Ley N°17.798 sobre Control de Armas. Adicionalmente, las personas jurídicas deberán adoptar e implementar medidas de control (políticas, procedimientos, protocolos) para contrarrestar los referidos riesgos en sus MPD de acuerdo con su realidad específica.



Ley N°21.325 sobre Migración y Extranjería: La nueva ley incluye el delito de trata de personas del artículo 411 quáter del Código Penal en el catálogo de delitos de la Ley N°20.393 de Responsabilidad Penal de las Empresas. El artículo 411 quáter del Código Penal sanciona al que “mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, capte, traslade, acoja o reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos. El legislador omitió establecer las penas específicas en relación con el delito en comento, por lo que, al día de hoy, no se contemplan sanciones determinadas para las personas jurídicas que resulten penalmente responsables por el delito de trata de personas.

Ley N°21.459 sobre Delitos Informáticos: La nueva ley incorpora definiciones sobre nociones como “datos informáticos”, “sistema informático” y “prestador de servicios”, incorpora criterios de ilícitos informáticos que impliquen responsabilidad penal para las personas jurídicas y actualiza la tipificación, considerando que existe un sinfín de ilícitos que no eran contemplados hasta ahora.

Ley N°21.488 sobre sustracción de Madera: La Ley incorpora modificaciones y tipifica el delito de sustracción de madera y otros relacionados y habilita el uso de técnicas especiales de investigación para su persecución.

Ley N°21.595 sobre Delitos Económicos: La Ley incorpora modificaciones y sistematiza los delitos económicos y los atentados contra el medio ambiente.

La Ley N° 20.393, la Ley N° 21.595 así como cualquiera de las normas a que se refiera el Modelo de Prevención del Delito de la Compañía se encuentran disponible al público en el sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile y que actualmente es: www.bcn.cl.

