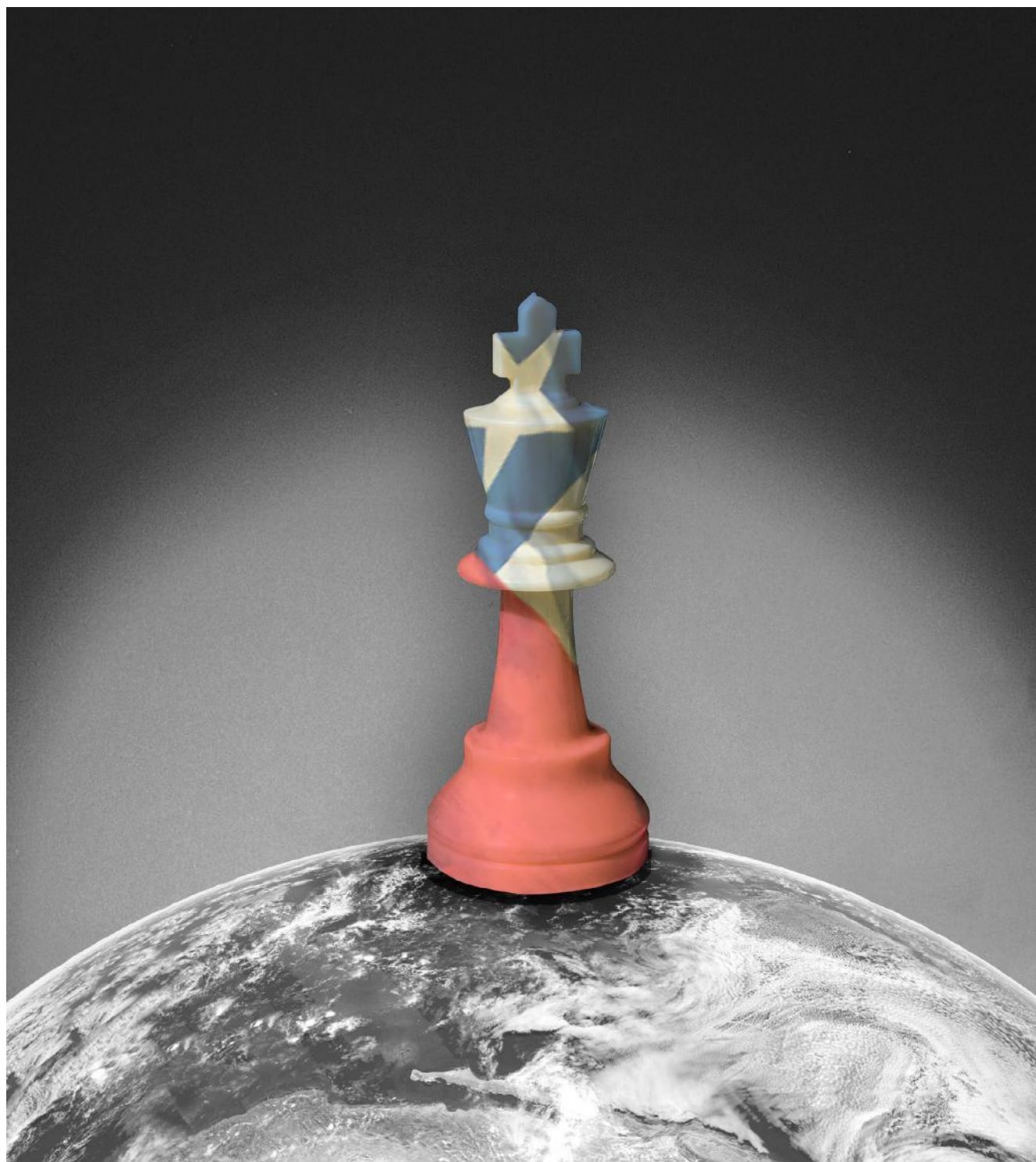


InHouse

Special Edition - Chile 2022



REVIEWS **LEGALINDUSTRY**

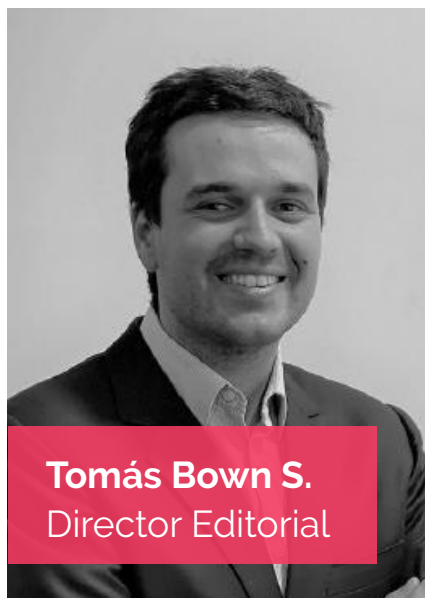
With the participation of some of the most important in-house departments and law firms of the Country, The Legal Industry Reviews presents a new special edition of InHouse Chile, covering contingent and interesting subjects of different national industries.

As a member of the The Legal Industry Reviews team in my role as Executive Editor of the Chilean platform, I am pleased and honored to present the first publication of our "In-House" program.

When the team asked me to write this editorial, I immediately remembered my first approach to The Legal Industry Review project. Two years ago, in the middle of the Covid pandemic, José Alberto Allende and Felipe Vega told me about their idea of implementing a magazine that would allow the legal community to learn of the latest news and updates in the different areas of the law. The objective was to do so by bringing together in one platform, the most relevant and prestigious law firms in the Chilean national market, who would be in charge of informing, through columns and news, updates in the field according to their areas of expertise. Like any new good idea, it required hard work and effort: connecting the most prestigious law firms in the country in a single platform was not easy. However, we were convinced that the final product would make it worthwhile.

Soon after -in September 2020- we had our first publication with the participation of 21 Chilean law firms, the first to trust in our project. Today, in less than two years, our platform is present in 5 continents and more than 16 countries, has seen the participation of more than 200 law firm associates and the publication of more than 45 editions, and has more than 100,000 readers worldwide. And we are still expanding!

Now, with the collaboration of the most prominent and prestigious Chilean companies, we are launching the first edition of "In-House". This platform will be published annually and seeks to connect the legal community through the legal departments of different companies in its expertise areas.



Tomás Bown S.
Director Editorial

Furthermore, "In-House" will also count with the participation of our collaborating law firms, showing our readers the last news of each field during the year.

We are confident that "In-House" will not only be the first publication of many in Chile and the rest of the world, but will also be a very useful platform for companies and law firms, who will be able to meet, connect and/or strengthen their connections with the leading players of each expertise area.

We invite all our legal community to read this first publication. Here, you will be able to review the opinion of the legal departments of the most important companies in our country according to each field of expertise, and you will be able to get to know our collaborating offices.

To finish, I would like to extend an invitation to Chilean and international companies' legal departments to join us. Our goal is to continue with our expansion, and to do so, your collaboration is essential. We are sure that with everyone's participation, we will achieve our vision of becoming the most recognized legal platform in the world that informs and unites us as an international legal community.

Metodología InHouse

InHouse's Methodology

A lo largo de nuestra edición InHouse encontrarán las siguientes gráficas:

Throughout our InHouse edition you will find the following graphics:

Partners with LLM/PhD



Esta barra, se refiere al porcentaje de socios y socias dentro de la oficina, que cuenta con el grado de magíster o PhD.

This bar represents the percentage of partners belonging to the law firm that holds a master's degree or a PhD



| 100% |



Esas gráficas fueron elaboradas por nuestro equipo de estudios en base a información pública de las oficinas, a fin de reflejar sus aptitudes profesionales y académicas.

These bars were prepared by our department of studies, using public information, to reflect the professional and academic aptitudes of the law firms.

Awards



Esta barra, en tanto, agrupa todas las menciones de la oficina y sus colaboradores en los principales rankings de la industria legal (The Legal 500 y Chambers & Partners).

Meanwhile this bar represents all the mentions that the law firm and its collaborators have received from the main rankings of the legal industry (The Legal 500 y Chambers & Partners).

La diferencia de colores busca diferenciar a las oficinas full service de las oficinas especializadas.

The different colors of the bars seeks to differentiate the full service law firms from the specialized ones.



201



201



INDICE INTERACTIVO

0

1

Fundación

2

Entretención

3

Concesión de
carreteras

4

Courier

5

Financiera

6

Minería

7

Tecnología
para minería

8

Cosmética y
belleza

9

Gas

10

Seguros

11

Construcción e
infraestructuras

12

Agroindustria

13

Electrónica

14

Laboratorios

15

Comercio

16

**Transmisión
eléctrica**

17

**Bebidas
carbonatadas**

18

**Consumo
masivo**

19

Cementerios

20

Cervecería

21

Turismo

22

**Servicios y
recursos humanos**

23

Sanitaria

24

**Pesca y
acuicultura**

25

**Luminaria
pública**



FUNDACION
LAS ROSAS

Fundación

María Claudia Ripoll.

Fiscal de Fundación Las Rosas.



Si bien los orígenes de la protección social en Chile se remontan al siglo XIX bajo la modalidad de beneficencia social con programas gestionados y financiados por particulares —especialmente la obra de la Iglesia Católica— es, sin embargo, a partir de 1920 que el Estado asume en Chile un rol en esta materia con la dictación de las denominadas *leyes sociales*. Luego, producto de la crisis financiera en que dicho sistema se encontraba, comenzó a establecerse paulatinamente, a partir de mediados de los 70, un sistema de seguridad social mixto.

La labor de las fundaciones y corporaciones de derecho privado sin fines de lucro ha sido clave en la protección social de las personas más carenciadas.

A través de los años, el quehacer de dichas entidades ha sido jurídicamente validado mediante diversos actos, como es la reciente publicación de la Ley N°21.440, —conocida como *Ley de donaciones de beneficio público*— que fortalece a la sociedad civil. Dicha ley recoge el anhelo de aquellas, agrupadas como Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), de contar con una legislación que elimine desincentivos a las donaciones, incorpore en un cuerpo legal a todos los fines de interés público, ofrezca certeza jurídica a quienes donan, y que descansa sobre el principio de buena fe.

Fundación Las Rosas de Ayuda Fraterna es una institución que, desde hace más de 50 años, ha otorgado cuidado y atención a los adultos mayores más pobres y vulnerables del país a través de sus 28 hogares distribuidos a lo largo de Chile.

El quehacer de la fundación se encuentra validado jurídica y técnicamente al contar todos sus hogares con la respectiva autorización de funcionamiento como Establecimiento de Larga Estadía de Adultos Mayores (ELEAM), que otorga la autoridad sanitaria una vez que verifica el cumplimiento de las exigencias, entre otras, de infraestructura, equipamiento, personal y cuidados de conformidad con el Decreto Supremo N°14 de 2010 del Minsal.

Asimismo, la autoridad sanitaria valida su accionar, mediante la constante supervisión y fiscalización que ejercen las respectivas Seremis de Salud a sus ELEAM en lo concerniente al cumplimiento de los estándares de calidad exigidos para la atención y cuidado de las personas mayores residentes.

También, entre los varios reconocimientos del Estado a la labor desarrollada por Fundación Las Rosas, y que merece la pena destacar, es la suscripción del contrato que reconoce su rol como colaboradora de la función sanitaria, por la cual Fundación Las Rosas entrega, a través de sus ELEAM, continuidad en la atención de salud que realiza la red pública a las personas mayores.

Fonasa deriva a los ELEAM de la Fundación, personas mayores que se encuentran, en su mayoría en situación de abandono en hospitales o consultorios del país, que presentan una alta complejidad en salud, con altos grados de desnutrición, postración, demencia, con úlceras por presión (UPP) e infecciones, entre otros, quienes reciben en los hogares de la Fundación, atenciones médicas, de enfermería, nutricionista, kinésica, terapeuta ocupacional, fonoaudiología, acompañamiento espiritual, alimentación acorde a su estado de salud y una residencia digna para toda su vida, dando así respuesta sanitaria a las personas mayores beneficiarias de Fonasa.



Ahora bien, dicho reconocimiento por parte de la autoridad es el resultado del cumplimiento de estrictos estándares de calidad, profesionalismo y compromiso en el actuar de Fundación Las Rosas.

Lo anterior, quedó claramente evidenciado con la pandemia por COVID-19 -la que como humanidad vino a recordarnos nuestra vulnerabilidad y dependencia mutua- y que en el caso de Fundación Las Rosas fue más patente aún al tener bajo su cuidado a uno de los grupos más vulnerables de la sociedad: adultos mayores frágiles en su mayoría severamente dependientes.

Fundación Las Rosas ha podido sortear exitosamente la pandemia, gracias a la inmediata y ágil adopción de medidas sanitarias impartidas por esta y por la autoridad sanitaria; y a la solidaridad, apoyo y colaboración de entidades públicas y privadas, con el fin de prevenir y minimizar el contagio y las secuelas de la enfermedad tanto de las personas mayores como de sus colaboradores.

La asesoría jurídica que se presta en Fundación Las Rosas se inserta y se encuentra impregnada en su quehacer. Por lo que, cobra real sentido el rol social del abogado y las definiciones de dicho término de origen etimológico de congregar, interceder y ayudar.

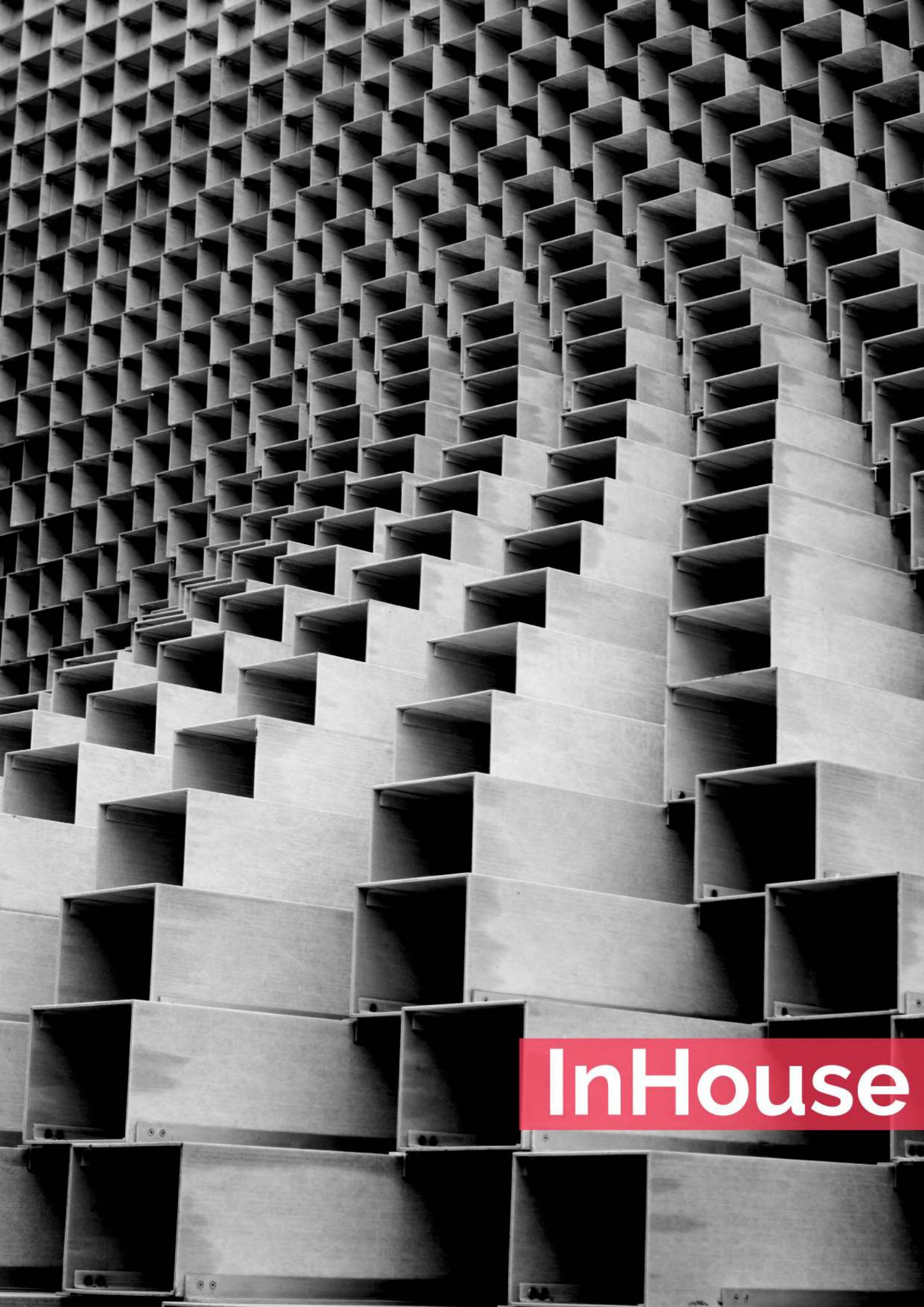
La labor técnica de la asesoría jurídica, además de considerar las áreas del derecho que son comunes a toda entidad, como son derecho civil, comercial, laboral, se desarrolla también en otras áreas en la que incide el actuar de la fundación. Es así como, la asesoría jurídica se extiende, entre otros, al derecho regulatorio y administrativo, especialmente en las relaciones con Senama; con la autoridad sanitaria como entidad reguladora y fiscalizadora; con

Fonasa en las relaciones contractuales derivadas como prestador de atenciones de salud mensuales integral de personas mayores en ELEAM y de atención de pacientes bajo la modalidad de libre atención; con la Contraloría General de la República por pronunciamientos/reclamos de ilegalidad; con el Ministerio de Bienes Nacionales por concesiones de inmuebles fiscales; y al derecho tributario en lo que dice relación con los distintos incentivos a las donaciones, establecidos en la Ley N°16.271 sobre Impuestos a las Herencias, Asignaciones y Donaciones, Ley N°19.885 de Donaciones con Fines Sociales, DL N°16.271, Ley de Rentas Municipales y con ocasión de la pandemia, Ley N°16.282, Donaciones en caso de Catástrofe.

Resulta distintivo de la asesoría jurídica que se presta en la fundación, las materias relacionadas con el envejecimiento y el adulto mayor, que se ha traducido en la integración en dos períodos consecutivos, del Comité Consultivo Nacional de Senama, en la participación de propuestas legislativas y de políticas públicas relacionadas con el adulto mayor en Chile.

El rol de un abogado en una fundación o corporación que cumple un fin de orden público constituye un desafío muy relevante, resultando una experiencia muy gratificante tanto en lo personal como en lo profesional aportar a una causa altruista y desinteresada de bien común, como lo es el cuidado y protección del adulto mayor frágil y vulnerable.





InHouse

Entretención

Francisco Godoy Camus.

Head of Legal – Cinépolis Andean Region.



En muchas oportunidades se habla de la inclusión laboral como una buena práctica empresarial. El antónimo a la inclusión es la exclusión, entendiendo como tal la falta de incorporación o la separación de algo o alguien. En ese sentido, la inclusión laboral busca, entre otras cosas, poder incorporar a personas generalmente excluidas de ciertos cargos laborales dentro de las diferentes organizaciones.

Históricamente, la exclusión laboral se ha manifestado en no incorporar a la vida del trabajo, o hacerlo de forma deficiente o discriminatoria, a personas por su raza, religión, orientación o condición sexual, discapacidad, entre otras razones. Sin embargo, quiero centrarme en este último factor para desarrollar este texto.

En Chile, de acuerdo a cifras del año 2017, casi 3 millones de personas presentan alguna condición que los califica en "situación de discapacidad", siendo la mayoría de ellas adultos. En ese entendido, si bien nuestra actual Constitución Política de la República garantiza a todas las personas la igualdad ante la ley (art. 19 N°2), dicho texto no fue suficiente para poder satisfacer las necesidades de las personas en situación de discapacidad al momento de enfrentarse al mundo laboral. Así, durante años, la incorporación de personas con discapacidad fue considerada una buena práctica no obligatoria, la cual fungía en muchos casos como un rédito reputacional por sobre una verdadera incorporación de personas con discapacidad en el trabajo.

Sin embargo, a partir de la denominada "Ley de Inclusión Laboral" (Ley N°21.015) – posteriormente complementada por la Ley N° 21.275-, se debe cumplir con una cuota obligatoria en empresas con más de 100 trabajadores, la cual corresponde a un 1% de su personal debe contar con la calificación de discapacidad o sea asignatario de pensión de invalidez. Y, el reglamento de dicha ley define qué se entiende por "persona con discapacidad". Establece, asimismo, que dichas personas con discapacidad deban contar con su respectiva calificación y certificación en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Si bien la normativa vigente establece requisitos taxativos que deben cumplir las personas con discapacidad para efectos de la ley, debemos preguntarnos si la misma debe ser un piso y no un techo. En adición, urge la pregunta sobre el rol que debe cumplir el *Legal Counsel* de la compañía para efectos de cumplir con la ley y llevar esta práctica más allá de un mínimo exigible.

Es así como debemos ver este tema desde dos aspectos: la contratación y el desempeño de labores. El abogado debe velar por que los procesos selectivos guarden total objetividad al momento de contratar personal. Esto implica que los reclutadores e intervinientes en el proceso no hagan discriminaciones de ningún tipo, sino tan solo basados en la idoneidad del postulante al cargo. En otras palabras, que la persona con discapacidad sea apta para el trabajo que se le va a encomendar sin caer en discriminaciones arbitrarias. E, incluso, fomentar la incorporación de personas con discapacidad. Esta es la cara más visible del proceso laboral en sí: contratación. Pero, como lo mencionamos anteriormente, existe una segunda derivada que es el desempeño de las funciones. Aquí, tras la puerta de la organización, se logra ver la verdadera exclusión laboral.



Recapitulemos: por ley las empresas con 100 trabajadores o más deben incorporar, al menos, un 1% de personas con discapacidad.

Es muy fácil (y hasta barato) que las organizaciones contraten personal con un grado de discapacidad atenuado para cumplir, y que les permita llevar a cabo tareas simples y sin mucha complejidad. Esa es otra forma de exclusión, ya que permite que la empresa pueda cumplir y ahorrar: trabajo simple y de poco costo y responsabilidad. Sin embargo, el verdadero espíritu de la ley busca que la discapacidad sea vista como un todo, sin discriminar entre grados de discapacidad, vacantes a llenar con personas con discapacidad, rangos salariales, etc. Por ello, el asesor legal debe vigilar el cumplimiento de la normativa en su sentido más profundo y que aquellas discriminaciones en el *on-going* del desempeño laboral no ocurran. Otra cara de esto mismo ocurre con la accesibilidad y medios que otorga la organización para que la persona con discapacidad pueda realizar sus funciones como un trabajador más. En ese sentido, personas con discapacidad física puedan contar con los medios para desplazarse: rampas de acceso, ascensores que permitan su utilización, pasillos adaptados, pasamanos, etc. Y, junto a ello, implementar las herramientas y mecanismos tecnológicos que permiten un verdadero desarrollo personal y laboral: teclados en *braille*, adaptación en medios de transporte (v.g. automóviles, camiones, maquinaria), etc. Por otra parte, que la remuneración de dicho trabajador tampoco sea motivo de discriminación, sino que se encuentre dentro de las franjas salariales de la respectiva metodología aplicada por la empresa para un cargo en particular. Y, por último, permitir que el trabajador pueda llevar a cabo sus tratamientos y terapias correspondientes y que, tanto dicha persona como sus compañeros de trabajo, sean capacitadas en las formas y medios más idóneos para lograr el mejor desempeño de todos.

Sumamos a lo anterior que el abogado debe propender a lograr una autorregulación efectiva. La misma se traduce en un ámbito organizacional y otro contractual.

El primero de ellos corresponde a poder implementar políticas y procedimientos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, evitar las discriminaciones arbitrarias y sancionar aquellas vulneraciones que se puedan generar dentro de la organización, como por ejemplo el bullying.

El aspecto contractual corresponde a compromisos que la organización pueda adoptar directamente con el trabajador y que se puedan hacer exigibles en las instancias correspondientes, cuales son, cláusulas especiales en el contrato de trabajo respectivo (individual o colectivo). Ello se consagra a través de principios y deberes que la organización asume de cara al trabajador con discapacidad, pero también de todo el resto de los trabajadores ya que todos somos potenciales sujetos a ser personas con discapacidad en el futuro.

Adicionalmente, el abogado debe velar por el cumplimiento de la autorregulación. Esto se logra mediante varias formas, pero quiero destacar dos. La primera de ellas es la auditoría interna o *due diligence* del cumplimiento de los compromisos contractuales y de la compañía. Y, por otra parte, líneas de denuncia efectivas, con procedimientos claros de investigación y medidas a implementarse en caso de verificarse el incumplimiento de la autorregulación o la ley.

No es fácil lograr una verdadera inclusión laboral de cara a la discapacidad, sin embargo, las organizaciones deben ir avanzando y, junto a otros departamentos, la gerencia legal debe ser el principal motor para lograr un estándar de nula discriminación con base en lo expuesto. Cuesta ponerse en el lugar de las personas con discapacidad, pero no debemos perder de foco que tarde o temprano todos podemos ser sujetos de ser personas con discapacidad. No lo pude ver tan claro sino que, por un accidente de tránsito del cual fui víctima en 2020, fui calificado como una persona con discapacidad física (desplazamiento) y puedo decir con orgullo que mi organización cuida a las personas con discapacidad.

NOVEDADES DE LA INDUSTRIA

/Carey

Sernac elabora radiografía de reclamos en el área de entretenimiento. Entre enero y mayo del 2022, los reclamos en el mercado de la entretenimiento aumentaron en un 337% respecto del año 2021. Según la autoridad, esto se relaciona con la reapertura de eventos masivos y los problemas referidos a la no realización de devoluciones, incumplimiento de lo ofrecido y problemas respecto de la seguridad en los eventos.

Sernac publica "Circular Interpretativa sobre publicidad nativa e influencers". Esta nueva circular busca conceptualizar el mecanismo de la publicidad nativa; conceptualizar a los influenciadores o influencers como sujetos publicitarios; determinar la regulación o principios aplicables a ambos mecanismos no tradicionales de publicidad; e identificar y fomentar la implementación y cumplimiento de buenas prácticas dentro de dichos rubros.

Sernac recuerda los derechos de los niños y niñas como consumidores en su día. El domingo 7 de agosto se celebró el Día de la Niñez, en el cual Sernac monitoreó que las empresas cumplieran con los derechos de la Ley del Consumidor, especialmente respecto de la seguridad en el consumo, el derecho a la garantía legal y los plazos de entrega de los productos adquiridos a través de Internet.

Comparador de tarjetas de crédito. El Sernac llamó a la ciudadanía a utilizar su comparador de tarjetas de crédito, recalando que "no da lo mismo qué tarjeta usar". Esta alternativa permite a los consumidores comparar los diferentes cargos aplicados por el uso del producto y el costo total del crédito de las distintas tarjetas en una operación.

Partners with
LLM/PhD



78%

Awards



201

THE FIRM

/Carey

EL ESTUDIO MÁS GRANDE DE CHILE.
CON EXCELENTES REDES INTERNACIONALES.

Líder en áreas rankeadas en Banda 1 por Chambers LatAm y The Legal 500.



Banca y Finanzas	Corporativo, Fusiones y Adquisiciones	Energía	Libre Competencia	Life Sciences	Mercado de Capitales	Minería
Propiedad Intelectual	Proyectos	Quiebras y Reestructuraciones	Telecomunicaciones	Tributario	Venture Capital	

Arbitrajes	Banca y Finanzas	Compliance	Consumo y Publicidad	Corporativo, Fusiones y Adquisiciones	Derecho Público	Energía
Inmobiliario	Laboral y Empleo	Libre Competencia	Life Sciences	Litigios	Medio Ambiente	Mercado de Capitales
Privacidad de Datos	Propiedad Intelectual	Proyectos e Infraestructura	Seguros	Telecomunicaciones	Tributario	Venture Capital





Participating firms of the

VENTURE CAPITAL CHAPTER

/Carey



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



FRANCISCO GUZMÁN

Partner



CRISTIÁN EYZAGUIRRE

Partner



ANDRÉS LATORRE

Associate



ENZO DEVOTO

Associate



SOFÍA BECKDORF

Associate



CARLOS ALCALDE

Associate



CONSTANZA RIVERA

Associate



fieldfisher



LACOURTE
RAQUIN
TATAR



Lexygen[®]
legal consulting



RODRIGO,
ELIAS
& MEDRANO
ABOGADOS



Gómez-Pinzón
DESDE 1992

Venture capital

Reforma Tributaria – Cambios en la Industria de Private Equity y Venture Capital

El 7 de julio de 2022, el Gobierno presentó un proyecto de reforma tributaria con el objetivo de aumentar la recaudación fiscal en 4.1% del PIB para financiar las medidas propuestas en su programa.

Con la reforma se busca introducir cambios significativos que afectarían a la industria de Private Equity (PE) y Venture Capital (VC) en Chile. Dentro de estos cambios, están las reducciones a los beneficios tributarios disponibles a la hora de invertir mediante fondos de inversión públicos (Fondos Públicos) y privados (FIPs) - vehículos de inversión colectiva utilizados comúnmente en la industria de PE y VC.

Los FIPs pasarían a ser contribuyentes del impuesto de primera categoría (IDPC) (25% + 2% de la nueva tasa de desarrollo) y a tributar conforme a las reglas generales de la ley sobre impuesto a la renta. Así, el principio de neutralidad tributaria que debió gobernar el régimen aplicable a los FIPs como vehículos de inversión colectiva (para que la carga tributaria que soporte un inversionista sea la misma si invierte a través de un FIP o de manera directa) se vulneraría en ciertos escenarios. A modo de ejemplo, la utilidad generada por un inversionista extranjero residente en un país, sin convenio de doble tributación con Chile en la venta de acciones de una startup chilena, estaría gravada con una carga tributaria total de un 26% si la inversión fuese directa versus un 43% si invirtiese a través de un FIP.

Ahora, la reforma establece una excepción en caso de que los FIPs acrediten tener una política de inversiones en capital de riesgo y que el 100% del valor de su activo esté conformado por dichas inversiones. No obstante, la reforma no da luces sobre qué se entendería como "capital de riesgo", entregándole a la Corporación de Fomento a la Producción la tarea de su calificación y certificación.

Los fondos públicos mantendrán su régimen "exento" de IDPC, pero se modificaría la tributación de sus inversionistas en el siguiente sentido:

/Carey



Constanza Rivera
crivera@carey.cl

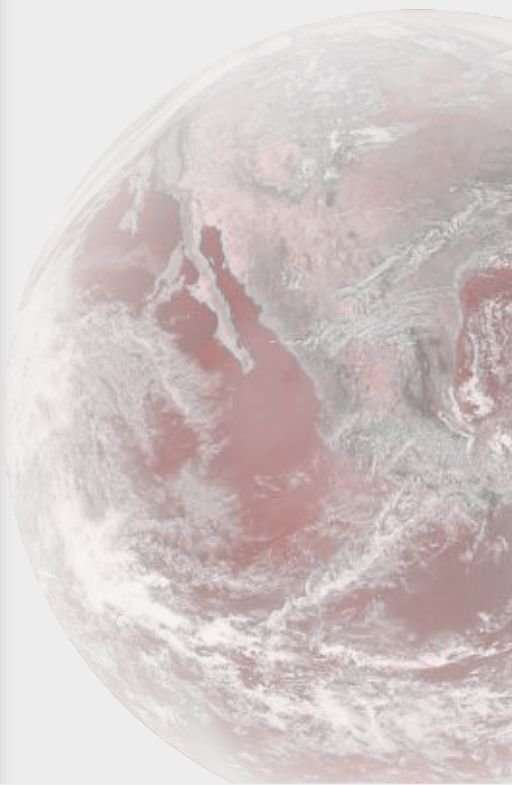
Inversionistas residentes en Chile: Por un lado, se elimina la exención de IDPC sobre los dividendos distribuidos a entidades en Chile. Así, los dividendos distribuidos por el Fondo Público a contribuyentes de IDPC quedarán afectos al IDPC (en la medida de que no hubiesen pagado IDPC previamente, entre otros). Por otro lado, se sustituye el impuesto global complementario por un nuevo impuesto a las rentas del capital. De esa manera, los dividendos distribuidos por el Fondo Público a personas naturales quedarán afectos al impuesto de rentas del capital de un 22% (sin derecho a crédito por IDPC).

Inversionistas residentes en el extranjero: Se elimina el impuesto único del 10%. Por lo tanto, los dividendos distribuidos por el Fondo Público quedarán afectos a una carga tributaria total de un 35% o de un 43% dependiendo si el inversionista es residente de un país con convenio de doble tributación o no. Por su parte, las ganancias generadas en las ventas de cuotas de Fondos Públicos quedarán afectas a un Impuesto Adicional de un 35%.

La industria de PE y VC tendrá que estar atenta a la discusión legislativa del proyecto de reforma tributaria.

Edición N°12 | Julio 2022 |

REVIEWS
LEGAL



Concesión de carreteras

Francisco Javier Vargas T.
Gerente Legal.



Semanas antes de escribir estas líneas un ejecutivo extranjero de visita por unos días, nos hizo este comentario cuando volvíamos a Santiago por la Ruta 5 Sur: "Ustedes no se dan cuenta de la infraestructura que tienen, en mi país todos los accesos a la capital están desde hace años siempre colapsados y no se ve cuándo esto podría tener alguna solución". Me quedé pensando en cuanta razón tenía y lo poco que valoramos la infraestructura que hemos llegado a tener en Chile, en carreteras, túneles, puertos y aeropuertos, hospitales, entre otras obras.

Hasta la entrada en vigencia de la Ley de Concesiones, a mediados de los 90, la infraestructura pública era solo provista por el Estado, con bajos estándares de seguridad y servicio, ya que solo algunas rutas tenían sectores con doble vía, pero sin barreras de contención en la mediana, señalética deficiente, muy pocas pasarelas, mala calidad del pavimento y baches, etc. Esto no solo afectaba seriamente la seguridad de los usuarios, sino que limitaba mucho las posibilidades de crecimiento del país.

Hoy ya casi nadie recuerda lo que significaba un viaje al sur de Chile, con solo una vía por sentido, pasando por el centro de ciudades como Chillán, Los Ángeles o Temuco; o hacia el norte, con cuevas como El Melón o los choques frontales de buses al norte de Los Vilos, con decenas de fallecidos.

Lo anterior cambió radicalmente gracias a un virtuoso esquema de asociación público-privada, creado a partir de la Ley de Concesiones, impulsada durante el gobierno de don Patricio Aylwin, con

Carlos Hurtado como ministro de Obras Públicas, quien formó un equipo de trabajo con destacados profesionales del mundo público y privado.

Junto con analizar la experiencia en otros países y establecer un esquema legal que diera certeza jurídica, se invitó a inversionistas privados nacionales y extranjeros a participar de los respectivos procesos de licitación, empezando lógicamente por los contratos que pudieran ser más rentables. Esto permitió la llegada al país de importantes grupos constructores, principalmente europeos, que no solo decidieron invertir, sino que aportaron con especialistas, maquinaria y tecnología de punta que hasta ese momento no existía en Chile.

De esa forma, hasta la fecha se han invertido más de US 30.000 millones, provistos por empresas privadas y el mercado financiero, liberando al Estado de recursos que no estaba ni está en condiciones de destinar, y que pudo orientar hacia la inversión en otras áreas, además de invertir en la red secundaria de caminos, aeródromos, embalses, centros de atención primaria de salud, parques, entre muchos otros. Basta ver los muchos caminos asfaltados que antes eran de tierra o simplemente inexistentes, los que ahora permiten un gran desarrollo turístico en lugares a los que antes no era posible llegar.

No debe olvidarse además que, por mucho que la infraestructura sea concesionada, su dueño sigue siendo el Estado de Chile, bajo la tuición del ministerio de Obras Públicas, como mandante de estas obras y el que fija sus condiciones, diseño, plazos, tarifas y fiscaliza su construcción y operación, así como la ejecución de cualquier obra adicional, ampliaciones, medidas de seguridad, sistemas de cobro como los actuales de "Free Flow", con pódicos y dispositivos tag interoperables que evitan la detención en las plazas de peaje.

De esta forma, al final de los respectivos contratos las empresas concesionarias deben transferir toda la infraestructura al Estado, en perfecto estado de mantenimiento, el cual recupera la inversión, mejorada y revalorizada, pudiendo volver a licitarla bajo un nuevo contrato que incluya las nuevas inversiones que se estimen necesarias.



Eso es lo que ha estado ocurriendo en estos últimos años, con aeropuertos como el de Santiago o los tramos de la Ruta 5 Norte y Sur que se han relicitado.

Incluso durante la vigencia de la concesión, el Estado no debe soportar el riesgo de catástrofes naturales como terremotos o inundaciones, ya que cada contrato de concesión incluye la obligación del concesionario de contratar y mantener vigentes, a su costo y riesgo, pólizas de seguro para todo riesgo de construcción y obras civiles, las que permitieron, por ejemplo, la total reconstrucción de los daños provocados por el terremoto del año 2010 en la zona central de Chile.

Otro efecto positivo ha sido incluir en algunos de estos contratos, como fue en el caso de las autopistas urbanas de Santiago, la ejecución de obras que no estaban directamente relacionadas con el proyecto e incluso fuera de la faja fiscal concesionada, como áreas verdes, plazas, equipamiento deportivo o kilómetros de colectores de aguas lluvia que, por ejemplo, han evitado las reiteradas y graves inundaciones del pasado en lugares como Alto Jahuel (Maipú), Independencia o Recoleta, en la zona norponiente de Santiago. Es decir, una parte del costo del peaje que hoy se paga permitió incluir en los contratos la construcción de estos colectores, que benefician tanto a las personas que viven cerca de las carreteras y que han mejorado su calidad de vida, como a los usuarios particulares de vehículos y empresas de transporte que las utilizan.

El sistema de concesiones ha sido modificado para perfeccionarlo e incluir mecanismos que lo hicieran viable y sostenible en el tiempo; o para hacer frente al crecimiento de las ciudades, del parque automotor o los viajes aéreos; o nuevas realidades sociales, ambientales y territoriales.

Un ejemplo es el sistema de solución de controversias establecido en la Ley de Concesiones y su reglamento, el que inicialmente consideró

para cada contrato la existencia de una Comisión Conciliadora, que luego puede pasar a constituirse en arbitral, integrada por tres miembros en carácter de árbitros arbitradores, cuya sentencia no está sujeta a recurso alguno, salvo el de queja y el de casación en la forma.

Lo anterior fue modificado por la Ley 20.410 de febrero de 2010, la cual estableció la creación de un panel técnico de concesiones, como instancia previa, voluntaria y no vinculante, que emite recomendaciones a las partes, las que pueden o no aceptarlas y llegar a un acuerdo. De persistir el litigio, el demandante puede recurrir al arbitraje para resolver la controversia, bajo un sistema de arbitraje mixto. Es importante precisar ambos mecanismos, ya que la señalada ley solo es aplicable a los contratos adjudicados con posterioridad a su publicación y a los que hayan optado por acogerse a ella.

El sector de las concesiones viales no ha estado exento de dificultades y cuestionamientos. Actualmente, más que solo construir y operar obras de infraestructura, nuestros equipos se esfuerzan por considerar los intereses, necesidades y seguridad no solo de los usuarios, sino de las comunidades cercanas a sus áreas de influencia, intentando crear valor compartido y mostrar los beneficios que la infraestructura trae.

En el mismo sentido, quienes integramos los equipos de asesoría legal en estas empresas buscamos actuar como socios estratégicos de nuestros "clientes internos", ser innovadores y flexibles para buscar soluciones en la amplia variedad de materias que atendemos, dentro de una industria muy regulada, pero que al mismo tiempo se debe desenvolver activamente dentro del mundo privado, en materias financieras, corporativas, de nuevos negocios, laborales, contractuales y de solución de controversias, entre muchas otras, lo que hace muy dinámica y desafiante nuestra gestión diaria en este mundo de la infraestructura de carreteras.

Concesionarias viales y delincuencia.

Un grupo de Senadores presentó un proyecto para modificar la Ley de Concesiones. La iniciativa tiene por objeto exigir a las concesionarias viales mejorar las condiciones de seguridad en autopistas a raíz del alza de delitos violentos ocurridos en vías concesionadas. Asimismo, un grupo de Diputados presentó un proyecto para crear una Superintendencia de Carreteras dependiente del Ministerio de Obras Públicas, para velar por el correcto funcionamiento de estas.

Pago de peajes y congestión vehicular.

Un grupo de Diputados presentó un proyecto de ley para modificar la Ley de Concesiones de Obras Públicas con el objeto de eximir del pago de peaje troncal, ya sea automático o manual, a todos los vehículos que transiten en carreteras concesionadas en caso de colapso de la vía. Se propone como condición en caso de que no se cumpla la velocidad mínima de la carretera o exista atochamiento de longitud igual o superior a 200 metros por carril.

Telepeajes en carreteras concesionadas.

La Cámara de Diputados hizo un llamado a acelerar la instalación de telepeajes en rutas concesionadas con el fin de acortar los tiempos de viaje y evitar atochamientos en las carreteras. La iniciativa "Plan Chile Sin Barreras" busca instalar pórticos automáticos en todo el país para fines del año 2023. Sin embargo, hoy el sistema solo está operativo en salidas y entradas de las carreteras concesionadas que se dirigen a la Región Metropolitana.

Carreteras como infraestructura crítica.

Se presentó en la Cámara de Diputados un proyecto que busca definir a carreteras, caminos, autopistas, accesos a rutas y otros servicios como parte de la infraestructura crítica. Esto debido a la importancia de estas para el traslado de personas y abastecimiento de ciudades, lo que amerita un estatuto de protección mayor por parte del Estado. El proyecto intenta fortalecer la protección a los caminos públicos a través del auxilio de las FF.AA.

THE FIRM

Isidora Goyenechea 2939, Piso 10, Las Condes, Santiago
www.bye.cl



Courier

Rodrigo Gutiérrez Marticorena.

Senior Legal Counsel. Latin America & Caribbean Division.



Políticas de diversidad, equidad e inclusión: Una forma de combatir la discriminación al interior de la empresa



La idea de distinguir entre personas no es – conceptualmente– algo injusto. Lo injusto sería que ciertas características como el género, la raza, el color, la religión o la orientación sexual, entre otras, anulen la igualdad ante la ley y atenten contra la dignidad de las personas. Esa anulación puede manifestarse en cualquier espacio social, incluidas las relaciones laborales, siendo fundamental para los abogados que trabajamos en empresas comprender nuestro rol en la construcción y mantenimiento de lugares de trabajo que sean seguros, no solo desde lo ocupacional, sino también desde lo cultural, como una forma efectiva de prevención de la discriminación y, por lo tanto, de vulneración de derechos fundamentales.

Una cultura centrada en la inclusión, donde los trabajadores se sienten respetados y valorados, no puede limitarse a una mera declaración de principios; debe ir acompañada de acciones concretas que eduquen y concienticen para promover el entendimiento y el compromiso.

A través de la confección de políticas, programas y la vigilancia de su cumplimiento, los abogados tenemos mucho que aportar. Y como miembro del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Región Andina y Cono Sur de FedEx Express, he tenido la oportunidad de involucrarme activamente en estas iniciativas.

El punto de partida en el camino hacia la prevención de la discriminación es crear un enfoque y una estrategia a nivel de la alta gerencia, asignando a un alto ejecutivo la responsabilidad de liderar y patrocinar una política robusta de diversidad, equidad e inclusión, formalizada, ampliamente divulgada, y efectivamente aplicada en la empresa, en el entendido que no basta con solo reclutar y seleccionar personas "diversas", si esto no va acompañado de acciones dirigidas a promover espacios seguros para trabajadores que no responden a perfiles más tradicionales.

El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de la empresa a la que pertenezco está integrado por los más altos cargos ejecutivos de la región, y da seguimiento a esta política, promoviendo y revisando las iniciativas que surgen en relación a la discapacidad, el género, la orientación sexual, el multiculturalismo y, más recientemente, las diferencias entre generaciones.

Como en otros ámbitos del quehacer laboral, la capacitación de las personas en esta materia es fundamental. Además de tener un manual, es conveniente que la organización se asegure de que todos sus trabajadores entienden la normativa antidiscriminación. Los entrenamientos ayudan a ir reemplazando paulatinamente ciertas visiones dominantes por pautas de conducta respetuosa y educada en el trato hacia los demás, a través de un uso correcto del lenguaje y de una comunicación que evite generar estereotipos y asignar etiquetas.

Los grupos de afinidad cumplen un rol destacado acompañando este proceso. A diferencia de los consejos o comités constituidos por la empresa misma, los grupos de afinidad son formados por los propios trabajadores en torno a un interés común.



A través del intercambio de experiencias, la generación de redes, mentorías, su desarrollo personal y profesional, y la difusión de su conocimiento en ciertas materias, los grupos de afinidad generan oportunidades para que los trabajadores se involucren de manera genuina en iniciativas que los hagan sentir oídos, comprendidos, respetados y empoderados. Su promoción al interior de la organización es definitivamente un reflejo del compromiso real que tienen los empleadores en la prevención de la discriminación.

Y si de compromiso real se trata, es necesario definir con claridad un protocolo y las vías de comunicación para que un trabajador denuncie una situación de discriminación laboral. Toda persona que sea testigo o experimente una situación de posible discriminación o acoso en el ámbito laboral, debe contar con las herramientas que le permitan reportarlo de una forma discreta y segura, de modo tal que el empleador investigue y adopte, si es procedente, las medidas correctivas que sean necesarias. De lo contrario, se corre el riesgo de que las políticas de diversidad, equidad e inclusión deriven en letra muerta por la falta de vigilancia.

Para que el canal de denuncias de una empresa cuente con la confianza de sus trabajadores, son necesarias ciertas directrices. Quien recibe las denuncias debe detentar al interior de la organización la capacidad suficiente para proteger al denunciante ante presiones o represalias que tengan por objetivo dejar sin efecto la denuncia. La celeridad en el proceso es también relevante.

Si la investigación se dilata más allá de un plazo razonable, no habrá un incentivo en querer usar el canal. Finalmente, si quien lleva el control de la investigación no tiene el poder de influir en las personas que pueden prevenir o sancionar las conductas discriminatorias, crecerá el escepticismo sobre la capacidad de vigilancia de la empresa.

La discriminación laboral es un problema social que las organizaciones deben combatir, no solo porque es lo correcto y ético, sino también porque la legislación chilena e internacional así lo exigen. Una política seria de diversidad, equidad e inclusión, acompañada de una adecuada vigilancia, constituye un programa antidiscriminación que puede tener incidencia en la defensa por parte de la empresa del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Esta defensa únicamente sirve si se es capaz de demostrar haber hecho todo lo razonablemente posible para prevenir y evitar un hecho que de todos modos termina ocurriendo. Es decir, cuando se logra acreditar haber cumplido con un deber de dirección y supervisión.

Las políticas de diversidad, equidad e inclusión no pondrán fin a todos los problemas que rodean a la discriminación, pero su adopción marca un objetivo. Proporcionan un cimiento sólido y práctico sobre el que asentar nuevos conocimientos y buenas prácticas. Y aquí es precisamente donde surge nuestra contribución como abogados. Sin duda, la inexistencia de estas políticas, su falta de idoneidad o una implementación deficiente de las mismas, derivan no solo en un posible daño significativo para la reputación de una organización, sino también en una potencial infracción legal por la inobservancia de sus deberes laborales.

Ofcom, el regulador de comunicaciones de Reino Unido constató que los consumidores dependen cada vez más de la entrega de productos por despacho. Por ello, indica que las empresas de courier deben contar con sistemas robustos de atención a clientes. Según Ofcom estas empresas deben contar con un sistema de respuesta a reclamos justo, transparente, atendido por personal capacitado, y que también considere las necesidades de los consumidores vulnerables.

Sernac y PC Factory celebran acuerdo en el marco de un Procedimiento Voluntario Colectivo.

Entre otros, la empresa comprometió medidas respecto de su sistema de despachos, tales como (i) la incorporación de cuatro nuevas empresas para efectuar labores de despacho; (ii) la evaluación y reemplazo de empresas de despacho que presentaron un bajo rendimiento en sus servicios; y (iii) el aumento del control diario de los despachos.

La Ley N°21.398 o Ley Pro-consumidor fijó nuevas exigencias a los prestadores de servicios de despacho. A estas se suman las contenidas en el Reglamento de Comercio Electrónico que entró en vigor en marzo de este año. En consonancia con ello, el Sernac ha reforzado su atención en los reclamos relacionados con incumplimientos o retardos en la entrega o despacho de productos, particularmente en los eventos de compra masivos.

La Unión Europea ha incluido a los proveedores de servicios postales en la lista de empresas a las que se les aplica la nueva Directiva sobre Seguridad de Redes y Sistemas de Información (NIS2). Así, se reconoce y fortalece la importancia de su seguridad informática en la recogida, clasificación y distribución de los bienes transportados. Lo anterior, es especialmente relevante en la seguridad de los datos personales de sus clientes.

Partners with
LLM/PhD



71%

Awards



44

THE FIRM

#SostieneFN

ProBono - Diversidad e Inclusión - Cuidado del Entorno - Género

Hemos implementado un completo programa de sostenibilidad, basado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, el que forma parte integral de nuestra estructura organizacional.

#SostieneFN contempla por el momento 4 iniciativas: ProBono, Diversidad e Inclusión, Cuidado del Entorno y Género, cada una de las cuales cuenta con integrantes del estudio, objetivos, metas y presupuesto. El programa es dirigido por nuestro comité de sostenibilidad y cuenta con líderes para cada iniciativa.

Queremos contribuir a crear un presente y un futuro más sostenibles, teniendo como foco los factores ambientales, sociales y de gobernanza (criterios ESG), tanto para nuestro estudio como para nuestros distintos *stakeholders*: la comunidad, nuestros clientes, nuestros proveedores, etc. A través de este programa, y de las alianzas que hemos construido con instituciones líderes en cada una de nuestras iniciativas, estamos impactando positivamente cada vez más en organizaciones, comunidades y personas.

www.fn.cl / fn@fn.cl





Participating firms of the

CONSUMER LAW CHAPTER

ferradanehme ;



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



MARCELA ROGRÍQUEZ

Partner



NICOLÁS UBILLA

Partner



STELLA MUÑOZ

Partner



ANÍBAL KORN

Senior Associate



MAXIMILIANO NISSIM

Associate



CONSTANZA FUENTES

Associate



MARIO GARFIAS

Associate



PABLO CORNEJO

Director



JAECKEL/MONTOYA
ABOGADOS
ASESORIA LEGAL PARA COMPETIR MEJOR



OLMEDO
abogados

Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS
LEGAL

Derecho del consumo

El interés general de los consumidores

A diferencia de lo que ocurre con el interés individual, el colectivo y el difuso -el estar definidos en el art. 60 de la UPDC- el interés general de los consumidores no está definido por nuestro legislador

En la Circular Interpretativa "Sobre el interés General de los Consumidores y su ejercicio en Sede Judicial" (Rev. Temática N° 33) del 27 de noviembre de 2020, el SERPAC trató el interés general de los consumidores de manera sistemática, incorporando diferentes definiciones derivadas por la jurisprudencia, además, detalló cuáles son los elementos que integran o componen a saber: la conducta del proveedor y la conducta de los consumidores afectados.

Según lo dispuesto en el artículo 60 de la UPDC, el SERPAC tiene la facultad de imponer esta carga precisamente al proveedor, obligando a los proveedores a acreditar la ausencia de perjuicio.

En definitiva, mientras los jueces no obliguen al SERPAC a acreditar el interés general de los consumidores que invoca, este servicio seguirá actuando con notable desviación de poder, fuera del ámbito de sus facultades jurisdiccionales.

Más problemático es que los jueces competentes no le imponen al SERPAC la obligación de probar cómo es que ha sido afectado ese invocado interés general.

En otros términos, cada vez es más usual que se presente con acciones infraccionales presentadas por el SERPAC, fundadas en supuestas infracciones al interés general de los consumidores, en evidente desviación de poder.

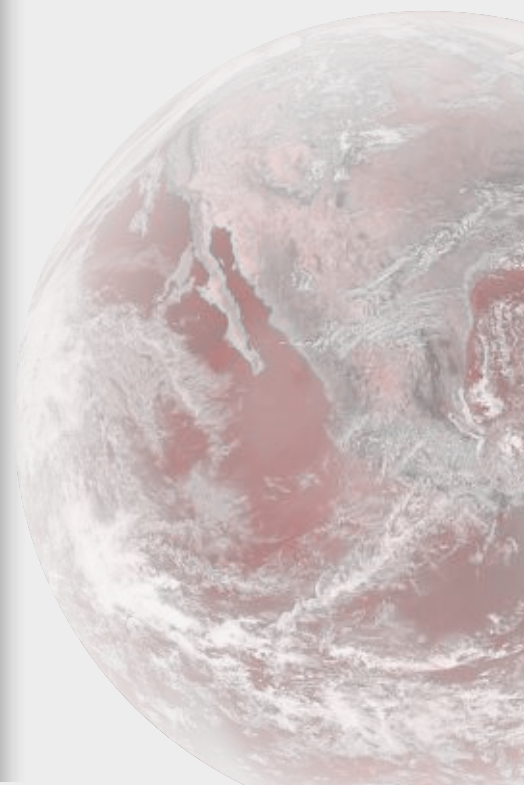
Más problemático es que los jueces competentes no le imponen al SERPAC la obligación de probar cómo es que ha sido afectado ese invocado interés general.

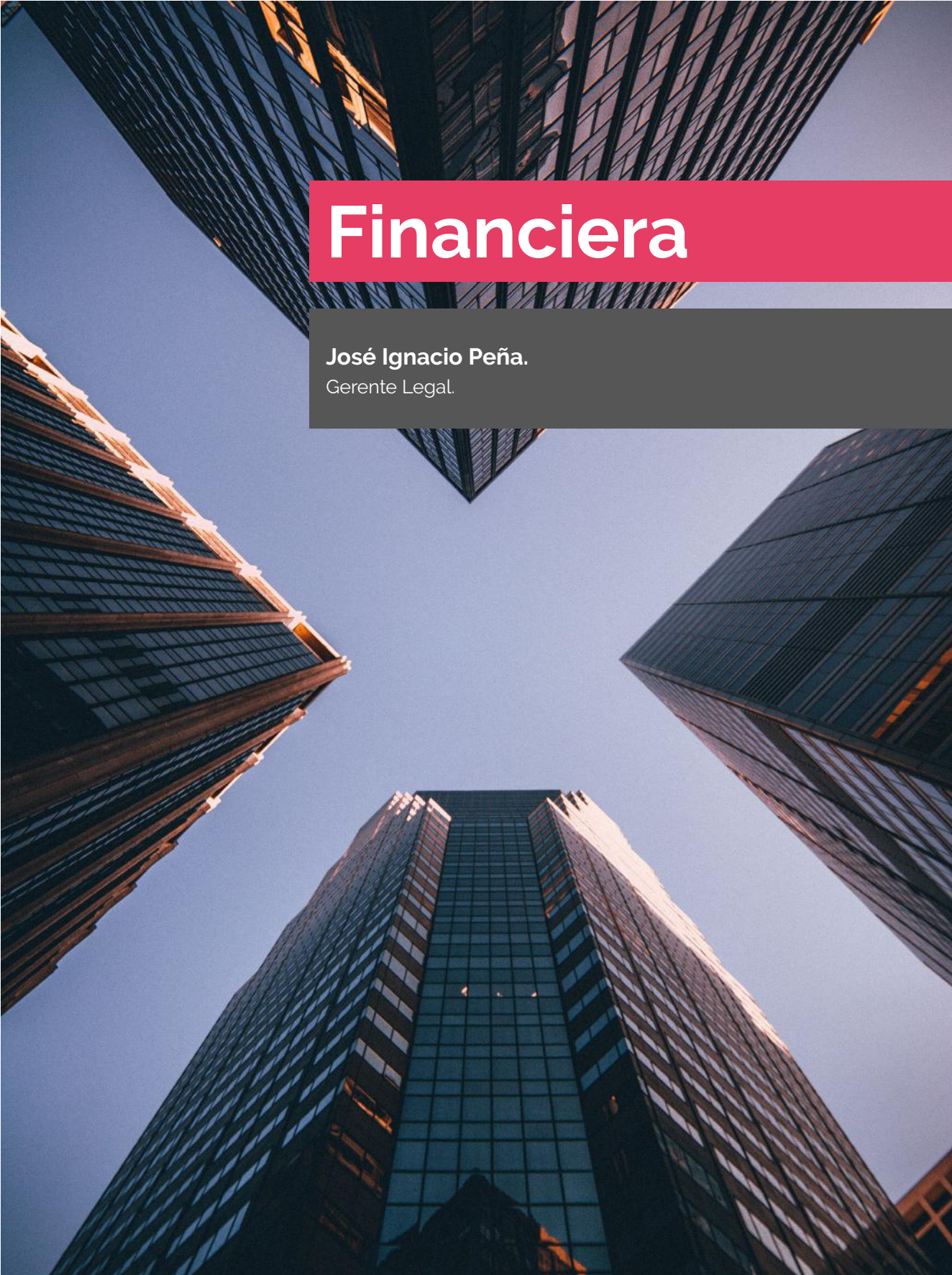
Más problemático es que los jueces competentes no le imponen al SERPAC la obligación de probar cómo es que ha sido afectado ese invocado interés general.

ferradanehme ;



PRÓXIMAMENTE



A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades, converging towards the top of the frame against a clear blue sky. The perspective creates a sense of height and architectural grandeur.

Financiera

José Ignacio Peña.
Gerente Legal.

Buenas prácticas corporativas: Privacidad de los datos de los trabajadores



Tan relevante como la protección de los datos personales de los clientes es el resguardo de los datos personales y sensibles de los trabajadores de nuestras empresas. Al momento de iniciar la relación laboral (e incluso antes, al momento de participar en un proceso de selección) los trabajadores han confiado en el empleador mucha información que está sujeta a una legítima expectativa de privacidad.

La política de privacidad de los datos de los trabajadores es de suma importancia y debiera cubrir la totalidad del ciclo de vinculación de un trabajador con su empresa e incluso después del término de la relación laboral. Una política de privacidad de los datos de los trabajadores debiera comprender tanto los datos personales como aquellos datos sensibles que lleguen a conocimiento del empleador.

I. Datos de los trabajadores

Hay información que naturalmente debe ser proporcionada a los empleadores, como la dirección personal, el número de la cuenta corriente bancaria, el sistema de salud al que se encuentra afiliado el trabajador o la institución que administra sus fondos de pensiones. Hay otros datos, en cambio, que son menos evidentes pero que son compartidos por los trabajadores cuando un beneficio social o laboral requiere acreditar un hecho, como el número de hijos que componen su grupo familiar.

Hay otros datos, que tienen carácter sensible y que llegarán a conocimiento del empleador a lo largo del desarrollo de su relación laboral, como la pertenencia a un colegio profesional, cursos aprobados o sanciones disciplinarias impuestas por la empresa, por ejemplo.

Adicionalmente, hay información a la que se accede antes del inicio de la relación laboral, a través del curriculum de un postulante y de las referencias profesionales que haya proporcionado para acreditar sus cualificaciones profesionales.

El acceso a los datos personales y sensibles es legítimo y necesario. Los ejemplos antes mencionados corresponden a datos que necesariamente serán conocidos por el empleador y que son consecuencia del vínculo que se ha generado.

Hay datos que podrían llegar a ser conocidos por los empleadores como consecuencia del desarrollo de nuevas tecnologías (por ejemplo, los datos de geolocalización), por el uso de aplicaciones en dispositivos electrónicos en el desempeño de sus labores, o mediante sistemas de vigilancia o control de asistencia.

Por último, hay información que se irá generando con el tiempo y que corresponde a datos vinculados con el desarrollo del trabajo: el contenido de las cláusulas del contrato de trabajo; el sueldo; el registro de cumplimiento de horarios; la evaluación de desempeño; la pertenencia a un sindicato; las licencias médicas, etcétera.

II. Buenas prácticas de una política de privacidad

Una primera cuestión relevante al hablar de buenas prácticas, será considerar e implementar las medidas técnicas y organizativas adecuadas de resguardo en el tratamiento de los datos de los trabajadores: **i)** definir usuarios y perfiles con accesos diferenciados de acuerdo con las funciones que el personal de recursos humanos realice; **ii)** intentar que la información se proporcione y circule, dentro de la empresa, de manera anonimizada (sin individualización de personas) cuando así sea posible; **iii)** definir repositorios y almacenamientos seguros de los datos de los trabajadores, gestionando el acceso a las bases de



datos. El correo electrónico o el disco duro de un computador no debiera alojar información sensible de los trabajadores; **iv)** establecer controles que permitan auditar la trazabilidad en relación con los datos personales; **v)** identificar proveedores que en virtud del servicio que prestan acceden a datos personales de los trabajadores, adecuando el contrato a las obligaciones como encargados del tratamiento; **vi)** definir plazos para la destrucción de la información es una medida útil, así como establecer los criterios para conservarla cuando la ley lo ordene o la política de la empresa lo requiera.

Una segunda cuestión relevante a definir es la entrega de datos a terceros. Al respecto, una política debiera contemplar al menos los siguientes aspectos, además de procurar que la información proporcionada a terceros sea anonimizada, sin individualización de personas:

- La información deberá ser proporcionada a terceros cuando los trabajadores así lo hayan consentido (por ejemplo, para contratar un seguro de salud, acceder a los beneficios de un convenio). Será importante contar con el consentimiento expreso de los trabajadores, libre de toda duda, de modo que la acción del empleador sea una consecuencia de la instrucción proporcionada por el trabajador, cumpliendo estrictamente lo ordenado.
- Obviamente, no será necesario el consentimiento cuando la entrega corresponda al cumplimiento de una obligación legal.
- Es aconsejable que exista un procedimiento para proporcionar recomendaciones o referencias profesionales. Extinguida la relación laboral, la información de los trabajadores deberá mantenerse en reserva. Otorgar referencias respecto de ex empleados también es algo que debiera ser consentido por el ex empleado.

Una tercera cuestión es considerar que la información abundante no es un bien en sí mismo. Las empresas debieran abstenerse de recabar información que no sea relevante para el desempeño del trabajo. También debiera definirse qué se hará con la información de postulantes que no hayan sido seleccionados para un cargo;

podría ser conveniente guardar dicha información para procesos futuros, pero en ese caso, el consentimiento del postulante es necesario.

Será importante que estas buenas prácticas sean materia de formación y capacitación continua. El cumplimiento de la política de privacidad debe corresponder al empleador, pero también a todos los trabajadores.

Dependiendo de la naturaleza de cada industria particular, las empresas debieran definir y transparentar sus políticas en cuanto al uso de internet, correo electrónico, redes sociales, drones, circuitos cerrados de televisión y nuevas tecnologías. Todos estos desarrollos tecnológicos permiten acceder a datos personales e información sensible. Este acceso puede ser absolutamente legítimo y necesario en relación con ciertos trabajos, pero es importante que ello sea conocido y transparentado a los trabajadores y que se explicita la finalidad del acceso. La información debiera ser recolectada solo fundadamente, por ejemplo, si es necesario para el desempeño de las funciones o por razones de ciberseguridad.

Es importante que las empresas mantengan actualizadas sus políticas y que estas sean concretas. No debieran ser políticas estandarizadas, sino que ajustadas a la industria específica y a la realidad de cada empresa. Es recomendable capacitar a los trabajadores en estas políticas y reforzar su cumplimiento, y que ellas sean objeto de monitoreo continuo para ajustarse a las realidades cambiantes del ambiente en que se desarrolla la actividad de la empresa. La pandemia del Covid-19 ha generado nuevas casuísticas y es un ejemplo de cambio de circunstancias que exige repensar los procesos de la empresa (los datos de salud de los trabajadores fueron necesarios para evitar los contagios y mantener ambientes saludables para los trabajadores).

Por último, quisiera subrayar el principio de finalidad del tratamiento de los datos (con qué propósito se accede al dato y para qué se utilizará). Solo de esta manera la empresa podrá asegurar a los trabajadores que su información personal ha sido obtenida con una finalidad legítima y que será utilizada conforme a ella.



Recopilación Actualizada de Normas de Bancos. El 29 de julio de 2022 la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) publicó una actualización del Capítulo 18-5 de la Recopilación Actualizada de Normas de Bancos (RAN), exigiendo a las instituciones financieras contar con una Política Interna de Seguridad y Manejo de la Información sobre Deudores (PISMID) en los términos descritos en la norma, con miras a mejorar el estándar sobre tratamientos de datos y evitar su mal uso.

Norma de Carácter General 484. El 5 de agosto de 2022 la CMF dictó la Norma de Carácter General 484, estableciendo los requisitos, reglas y condiciones que deberán cumplir las comisiones cobradas en las operaciones de crédito de dinero, cumpliendo así el mandato otorgado por la Ley No. 21.314. De este modo, si no se cumplen los requisitos establecidos por la norma para ser comisión, el pago será considerado interés.

Programa del Banco Central. En julio, el Consejo del Banco Central anunció un programa de intervención cambiaria y provisión preventiva de liquidez en dólares, por un monto de hasta US\$ 25.000 millones hasta el 30 de septiembre de 2022, para facilitar el ajuste de la economía chilena a las inciertas y cambiantes condiciones internas y externas. Este programa comprende tanto la venta de dólares spot, como la venta de instrumentos de cobertura cambiaria.

21° versión del Informe de Género en el Sistema Financiero. El 22 de agosto de 2022 la CMF presentó la 21° versión del Informe de Género en el Sistema Financiero donde se aborda el acceso de mujeres y hombres al sistema financiero, con el objetivo de contribuir al diseño e implementación de políticas públicas en materia de equidad de género. El informe se encuentra disponible [AQUÍ](#).

THE FIRM

Isidora Goyenechea 3477, Piso 19, Las Condes, Santiago
www.moralesybesa.cl

Minería

Hernán Albornoz.

Head of legal. Minerals Americas.



Tradicionalmente, las gerencias legales han sido la última línea de defensa dentro de una organización, lidiando reactivamente con un problema cuando todas las otras formas de contención han fallado. Esta visión ha ido evolucionando. Actualmente, las empresas necesitan gerencias legales que no solo protejan sus activos, sino que sean habilitadoras de su crecimiento y garantes de la sustentabilidad de sus negocios.

Crecientemente, los abogados estamos llamados a anticiparnos y a desafiar las decisiones de la organización en temas que van más allá de los meramente legales. Para esto, es indispensable que estemos atentos al, llamémosle así, *ecosistema* jurídico y social en que nos desenvolvemos.

Siendo nuestra función transversal a toda la operación de la empresa, estamos en una posición privilegiada para generar una visión amplia, periférica y preventiva de los variados riesgos. Además de lo básico que es entender adecuadamente el negocio, es indispensable para las gerencias legales comprender el entorno en que se ejerce la actividad, a fin de anticiparse a los problemas y prevenirlos. Debemos abandonar nuestros escritorios y generar redes, tanto dentro como fuera de la organización, manteniéndonos atentos al entorno para descifrar señales y anticipar riesgos.

Para la organización, a su turno, es clave no solo que el abogado *in-house* tenga altas competencias en materias propiamente legales, sino también un conocimiento profundo del *ambiente* en que se está

desarrollando el negocio y, por ende, de las claves políticas y socioculturales que pueden impactar el devenir de la compañía. Es recomendable que el *in-house* busque activamente tener un asiento permanente en los respectivos comités ejecutivos, donde debe influenciar en el proceso de toma de decisiones, asegurándose que se consideren los riesgos incipientes para el negocio, tanto legales como extralegales.

Al estudiar el entorno podemos comprobar que, en los últimos cinco años, ha habido un incremento sustancial en el ejercicio de las actividades estatales de fiscalización y sanción. Los expedientes de fiscalización de la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) augmentaron casi el doble, pasando de 1.384 en 2017 a 2.560 en el 2021. El mismo superintendente(s) ha declarado que *“el ingreso de denuncias se ha triplicado”* y un estudio de PwC indica que la SMA *“requiere aumentar en 2,2 veces la dotación para enfrentar su demanda al 2025”*.

En principio, más que un riesgo, esta es una situación deseable. La actividad fiscalizadora y la potestad sancionadora del Estado son indispensables para garantizar que los impactos generados por una actividad se mantengan dentro de los parámetros autorizados.

Sin embargo, un cambio drástico en los estándares exigidos a actividades de largo aliento sí es un riesgo que puede impactar no solo al negocio, sino también al prestigio de una compañía, activo de la más alta valoración. Hemos visto con sorpresa cómo la autoridad, en ocasiones, pero cada vez más frecuente, ha interpretado permisos otorgados hace décadas, a la luz de técnicas, exigencias y conocimientos actuales. En algunos casos, incluso, se ha desatendido lo que las autoridades competentes entendían, por largo tiempo, como las mejores prácticas de la industria y la interpretación adecuada de la normativa respectiva. Así, vemos como este *revisiónismo jurídico* ha significado que actividades ejecutadas al amparo de las mejores prácticas de una determinada época, hoy son severamente cuestionadas bajo nuevos estándares.



En otra línea, tenemos a los Tribunales Ambientales (TA). Una creación innovadora que busca atender eficiente y profesionalmente asuntos técnicos y complejos, con jueces especializados y con un equipo técnico y científico de soporte. Estos tribunales tienen la enorme misión de resolver los conflictos socioambientales en el país, incluidos los procedimientos de reclamación judicial de las decisiones de la SMA, las demandas de reparación de daño ambiental y los procedimientos de reclamación en el marco de la tramitación de permisos ambientales. De dichos permisos y su robustez jurídica, suelen depender algunas de las inversiones más importantes a largo plazo del país. Los que nos dedicamos a estos temas albergamos una enorme esperanza en estos tribunales para la profesionalización de la discusión de estas intrincadas materias.

Sin embargo, también se abren flancos de incerteza para las compañías frente a los TA. Por un lado, y tal como ha ocurrido también con ciertas causas de tribunales ordinarios, hay un riesgo latente de que estos foros sean instrumentalizados por especuladores que buscan un rédito personal más que un beneficio medioambiental. Por otro lado, atendida su naturaleza y las materias de su competencia, existe el riesgo de un exceso de actuación de oficio. Esto puede materializarse en la dictación de medidas cautelares innovativas, desatendiendo el alto estándar de la *"la inminencia de un perjuicio irreparable"* para su otorgamiento. Finalmente, vemos que resoluciones de calificación ambiental recientemente dictadas y la actuación de diversas autoridades sectoriales competentes pueden ser seriamente cuestionadas por los TA.

En efecto, por la vía de la dictación de medidas cautelares durante el procedimiento e incluso en sentencias definitivas, los TA han modificado de *facto* autorizaciones ambientales otorgadas por las autoridades competentes, luego de extensos e intensivos procesos administrativos reglados, sea suspendiendo sus efectos o aumentando las exigencias para su ejecución.

Otro elemento crucial a considerar para entender la extensión de los riesgos a que nos hemos estado refiriendo, es la publicidad que ciertas autoridades dan a sus propias resoluciones y actividades. El impacto en la reputación de la empresa puede producirse incluso antes de que una controversia esté resuelta, sin importar el resultado final. Así, por ejemplo, ciertos tribunales publican en sus páginas web y redes sociales el contenido de sus resoluciones tan pronto son dictadas, las que inmediatamente tienen eco en los principales medios de comunicación del país. Igualmente, hay que convivir con el hecho que algunas autoridades fiscalizadoras dan entrevistas en diversos medios de comunicación, difunden formulaciones de cargos y verbalizan mucho más que antes su posición frente a conductas que consideran objetables.

Si bien esto en ocasiones puede colisionar con el principio de imparcialidad o con la necesaria y estricta división que debe existir entre quien investiga y quien sanciona, lo cierto es que debemos internalizar que el impacto en la reputación del fiscalizado resulta evidente y precoz. En ocasiones, por desgracia, tan precozmente como el inicio de una investigación.

El escrutinio público, administrativo y judicial es cada vez más intenso y la información fluye cada vez más rápido. Resulta evidente que, incluso para aquellas empresas que han estado a la vanguardia y cumpliendo mucho más allá de lo que se exige en términos estrictamente legales y regulatorios, hoy es más importante que nunca aumentar los estándares de cuidado y contribuir con mayor valor social, registrando y comunicando adecuadamente sus aportes.

Es nuestra labor analizar nuestro entorno y abandonar nuestros escritorios para generar redes que nos ayuden a entender y anticipar el impacto de este contexto en nuestras compañías. Con este conocimiento, debemos desafiar constructivamente las decisiones de nuestras organizaciones en aspectos que van mucho más allá de lo estrictamente legal. Debemos impulsar la búsqueda de fórmulas adecuadas para mantener e incrementar los negocios sustentables de nuestras compañías, influenciando la toma de decisiones internas para conseguir este resultado.



NOVEDADES DE LA INDUSTRIA

Boletín N°15.265-08. El Gobierno ingresó el 9 de agosto de 2022 a la Cámara de Diputados un proyecto que busca modificar la Ley 19.993, con el objetivo de autorizar la reconversión de la Fundición Ventanas de manera previa a su cierre definitivo (Boletín N°15.265-08). La iniciativa, ingresada con urgencia, busca permitir que los productos de la pequeña y mediana minería enviados por Enami puedan ser tratados por Codelco en instalaciones distintas a la de dicha fundición.

Boletín 12.093-08. El 11 de julio de 2022 el Ejecutivo presentó indicaciones al proyecto que establece un royalty minero (Boletín 12.093-08), actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado. Las indicaciones contemplan: (a) derogar los artículos 64 bis y 64 ter de la Ley de Impuesto a la Renta, regulando el royalty en un cuerpo legal propio; (b) la creación del Fondo Regional para la Productividad y Desarrollo; y (c) un nuevo régimen de royalty para empresas con producción de cobre fino anual superior a 50.000 toneladas métricas.

Proyecto "Puerto Cruz Grande". El Segundo Tribunal Ambiental rechazó, por unanimidad, la reclamación presentada por Oceana Inc. en contra de la Resolución Exenta N°1776/2020 de la Superintendencia del Medio Ambiente, que autorizaba el inicio de ejecución del proyecto "Puerto Cruz Grande". Por medio de dicha reclamación, Oceana solicitaba la caducidad de dicha Resolución Exenta dejándose sin efecto, por ende, la autorización favorable para la ejecución del puerto minero.

Proyecto en Llurimagua. Chile y Ecuador han retomado las negociaciones para dar inicio al proyecto de exploración de cobre y molibdeno en Llurimagua, en la provincia de Imbabura de Ecuador, uno de los depósitos más grandes de cobre. La negociación surge luego de que el Presidente de Ecuador retomara conversaciones con comunidades aledañas y Codelco aceptara la solicitud de Enami EP (Ecuador) de suspender los dos procesos de arbitraje que existían relacionados con el proyecto de exploración.

Partners with
LLM/PhD



80%

Awards



18



THE FIRM

**Jana
& Gil** dispute
resolution

Somos un estudio de abogados dedicado exclusivamente a la resolución de controversias de alta complejidad, acumulando más de 25 años de exitosa representación de clientes locales y multinacionales en una amplia gama de sectores en América Latina



Jana & Gil Dispute Resolution

Nuestra oficina es reconocida en la
Banda 1 en Arbitraje - Chile

Andrés Jana reconocido en la Banda 1 en Arbitraje en Chile, y en las listas de Most in Demand Arbitrator para Arbitraje Internacional y Domestico

Rodrigo Gil reconocido en la Banda 2 en Arbitraje en Chile

Karen Werner reconocida como Up & Coming en Litigios en Chile



Participating firms of the

ARBITRATION CHAPTER

**Jana
& Gil** dispute
resolution



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



ANDRÉS JANA

Founding Partner



RODRIGO GIL

Founding Partner



ALTRAlegal
Especialistas en negocios



**C L I F F O R D
C H A N C E**



Bullard Falla Ezcurrea +



MORGAN & MORGAN



RSA | RUIZ-SILVA
ABOGADOS, S.C.



AGUILAR CASTILLO LOVE



Nishith Desai Associates
LEGAL AND TAX COUNSELING WORLDWIDE



LEAUA DAMCALI DEACONU PAUNESCU
Attorneys & Counselors



AKINCI



FERRERE

BOLIVIA | PARAGUAY | URUGUAY

Arbitrajes

Las nuevas reglas de arbitraje del CIADI

El pasado 1 de julio entraron en vigencia las nuevas Reglas de Arbitraje ("Reglas") del Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI), aprobadas por su Consejo Administrativo el 21 de marzo de 2022. Las enmiendas aprobadas son el resultado de un proceso de actualización iniciado por el CIADI en octubre de 2010 con el objetivo de modernizar los procedimientos, asegurar mayor transparencia y eficiencia, y disminuir la huella ambiental en la tramitación a través del uso de la tecnología. A continuación, se hará referencia a tres de los principales cambios de interés.

El primero de ellos es el establecimiento de la obligación de informar del financiamiento de parte de terceros (*third party funding*) al momento de registrar la solicitud de arbitraje, o inmediatamente después de concluir el acuerdo de financiamiento, en caso que este ocurra con posterioridad al registro de dicha solicitud. Tratándose de terceros financiadores que sean personas jurídicas, se deberán informar

Jana & Gil dispute resolution



Constanza Petit
cpetit@jg-disputes.com

La misma regla establece luego un procedimiento entre las partes y el Secretario General para acordar la publicación de extractos de las decisiones, en caso de falta de consentimiento para la publicación integral de las mismas.

Por último, en materia de eficiencia destaca la creación del "Arbitraje Expedito", el cual permite a las partes acordar, en cualquier momento, que un arbitraje realizado al amparo del Convenio CIADI sea tramitado con mayor rapidez, bajo las disposiciones del Capítulo XII

Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS
LEGAL

Tecnología para Minería

Alfredo Silva Prieto.
Regional Contracts Manager.

Importancia de las habilidades blandas en el gerente legal



"No hay nada permanente excepto el cambio"

Heráclito

El título de la columna podría -en principio- parecer extraño a personas que incluso tengan un *background* legal, pero sean ajenas a una gerencia legal. ¿Acaso el gerente legal no es solo un técnico o conocedor experto de los diferentes aspectos legales que pueden tener impacto en el negocio al que asesora?

Históricamente así fue, pero la función de un gerente legal como un simple *legal technician*, es hoy, obsoleta. Desde luego que un gerente legal debe conocer las regulaciones que afectan el quehacer de la institución en la que se desempeña e implementar medidas para evitar contingencias y contener los eventuales impactos que estas, de producirse, pudieran causar. Esto no es algo fácil. Sin embargo, su verdadero desafío y el mayor valor agregado que puede aportar no es técnico, sino que, sobre todo, adaptativo. Es para enfrentar desafíos adaptativos que las habilidades blandas se vuelven esenciales en un gerente legal.

Para entender esto es importante distinguir entre problemas técnicos y problemas o desafíos adaptativos. De acuerdo con lo propuesto por Ronald Heifetz en su libro *Liderazgo sin respuestas fáciles*, los problemas técnicos son aquellos respecto de los cuales conocemos la solución y, esta, existe incluso antes de que el problema ocurra. El asunto es resuelto a través de una fórmula comúnmente aceptada, por medio de la cual un experto le da solución.

Ejemplo de esto es la defensa en un juicio laboral, un proceso de *due diligence* o la tramitación de los permisos necesarios para el desarrollo de un determinado proyecto. Se trata de problemas recurrentes en el mundo de las empresas, respecto de los que existen diferentes técnicos capacitados para otorgar una solución razonablemente satisfactoria desde antes de la existencia del problema.

En cambio, los problemas o desafíos adaptativos provienen de una realidad diferente. No existe una solución o respuesta ya probada, sino que, para resolverlos se requiere de aprendizaje y un liderazgo que sea capaz de movilizar a la organización en la que se ejerce, actuando con un propósito determinado (por qué y para qué). Lo adaptativo se caracteriza precisamente por la falta de certeza y la necesidad de adaptación. Su naturaleza no es automática.

Hoy, los desafíos adaptativos más importantes que enfrentamos son -probablemente- el cambio climático y la masificación de los sistemas que utilizan algoritmos de inteligencia artificial. Según reportes del IPCC de Naciones Unidas, ya existen efectos irreversibles en el comportamiento del clima como consecuencia de la intervención humana y solo podremos adaptarnos a ellos, en el mejor de los casos. Una incertidumbre parecida causa la irrupción masiva de sistemas que utilizan algoritmos de inteligencia artificial. ¿Cómo nos adaptamos a los cambios que la masificación de estos sistemas causará en el mundo del trabajo? ¿Cómo influirán -o ya influyen- estos sistemas en el proceso de toma de decisiones de las personas y sociedades?



Para ninguno de estos desafíos tenemos soluciones ni respuestas conocidas hoy. Sin ir más lejos, la actual pandemia generó desafíos adaptativos profundos para las organizaciones. En este contexto, fueron aquellas que se adaptaron mejor y más rápido a los cambios generados por las restricciones de todo tipo, las que resultaron menos afectadas y quedaron mejor preparadas -porque aprendieron- para enfrentar procesos de *shock* futuros y evitar potenciales interrupciones a su continuidad operacional.

Es fundamental entonces desarrollar la capacidad adaptativa de las organizaciones con el objetivo de enfrentar un mundo en que están ocurriendo profundos procesos de cambio y existen menos certezas de las que hasta hace poco tiempo creíamos (el caso de Chile es paradigmático en esto). El mundo está cambiando continuamente, y hoy no tenemos respuesta a los desafíos más importantes que enfrentamos. Las organizaciones no son ajenas ni inmunes a estos cambios.

Entonces, ¿cómo se inserta el gerente legal en este entorno de permanente cambio?

El real valor agregado de un gerente legal consiste en desarrollar un liderazgo que va mucho más allá de su posición formal de poder, la que se basa principalmente en el conocimiento técnico y el nombre de su cargo. Debe ser capaz de ayudar a su organización a navegar en y hacia aguas inciertas, donde no hay respuestas preconcebidas, aportando una mirada multidimensional -no solo técnico/legal- necesaria para tomar decisiones sostenibles desde el punto de vista organizacional y social. Así, para un gerente legal es fundamental contribuir a desarrollar la capacidad de adaptación de su organización, entendiendo los complejos procesos humanos que los desafíos adaptativos activan y los riesgos que se asumen al adoptar un liderazgo de este tipo. Los procesos adaptativos comúnmente generan conflictos y tensiones en los equipos, dejan heridos en el camino y necesitan de una mirada sistémica y crítica de la organización (que incluye al propio gerente legal y a su equipo).

Asimismo, estos procesos de cambio requieren desafiar los supuestos existentes y la resiliencia (nada personal como dice Soda Stereo). A raíz de ello es que la labor del gerente legal no consiste simplemente en administrar un área de la empresa, sino que, en observar su entorno, desafiar los paradigmas y correr riesgos para que los cambios necesarios se produzcan. En esto es clave actuar con propósito: encontrar el por qué y para qué. Descubrirlo permite orientar las decisiones y contar con una brújula que acompañe el camino y le dé sentido, sin importar lo largo y difícil que pueda ser.

En concreto, las habilidades blandas esenciales para que un gerente legal pueda desarrollar su capacidad de liderazgo e influir más allá de su posición formal en la organización, son a lo menos:

- 1.- Desarrollo de habilidades de negociación, con el objeto de contar con herramientas concretas de gestión de conflictos.
- 2.- Capacidad de comunicación, simple y adaptada a la audiencia. Lo que no se comunica no existe y lo que se comunica mal, se entiende igual de mal (o peor).
- 3.- Conocer a las personas con las que se trabaja para entender desde dónde hablan, cuáles son sus supuestos. Esto ayuda a jugar partidos de visita sin perder por goleada.
- 4.- Habilidad de escucha activa, lo que se traduce en una actitud y compromiso genuino de entender a quien se tiene al frente.
- 5.- Creatividad, mucha creatividad, porque en ambientes o situaciones ambiguas o nunca vistas, no sirven las one-fits-all solution, hay que pensar fuera de la caja.
- 6.- Tener claro que se es parte de un grupo humano, por lo que ser funcional al equipo y encajar en la cultura de la empresa es clave.

Un gerente legal no puede ser un mero administrador de las consecuencias que causan los cambios que afectan a su empresa y entorno. Ejerciendo su liderazgo debe ir de la mano con el negocio y contribuir a movilizar a los miembros de su organización para adelantarse y adaptarse a ellos. Esto, aunque como expresara Ronald Heifetz, se trate del ejercicio de un "liderazgo sin respuestas fáciles".



Proyecto de modificación del Código de Aguas. Con fecha 6 de septiembre, la Sala de la Cámara de Diputados aprobó y despachó al Senado el proyecto de ley que modifica el Código de Aguas para impedir la constitución de derechos de aprovechamiento de aguas sobre los glaciares. La iniciativa reconoce, expresamente, que los glaciares son ecosistemas complejos asociados a su entorno, ambientes glaciares y ambientes periglaciares y que son parte del ciclo hidrológico de las aguas.

Tramitación Royalty Minero. Con fecha 31 de agosto los integrantes de la Comisión de Minería y Energía aprobaron las ideas matrices del proyecto que establece en favor del Estado una compensación, denominada royalty minero, por la explotación de la minería del cobre y del litio. De esta forma, la norma en segundo trámite queda en condiciones de ser vista por la Sala en una próxima sesión ordinaria.

Convocatoria CORFO a productores de litio.

Con fecha 1 de septiembre la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo) abrió convocatoria para avanzar en la cadena de valor del litio. Con este llamado, Corfo invita a empresas con experiencia, capacidades técnicas y financieras comprobables a convertirse en productores especializados de este material con valor agregado en Chile para desarrollar y producir, por ejemplo, cátodos de litio, componentes de baterías de litio, entre otras aplicaciones.

Programa PPMMA Innova. Con fecha 11 de agosto, el Ministerio de Minería abrió las postulaciones al PAMMA Innova, iniciativa que permite el financiamiento e instalación de sistemas fotovoltaicos para iluminar las faenas con energías limpias. Las personas interesadas podrán postular desde el jueves 11 hasta el 30 de agosto. Los resultados se darán a conocer el 8 y 9 de noviembre y la entrega de beneficios se realizará a partir del 10 de noviembre.

THE FIRM

El Golf 40, Piso 20, Las Condes, Santiago
www.ppulegal.com

Cosmética y belleza

Anastassia Fagetti A.

Gerenta legal, Data Protection Officer y Corresponsal de Derechos Humanos.

Sebastián Díaz-Muñoz P.

Abogado Junior L'Oréal Chile S.A.



Es un hecho público y notorio que la tecnología ha intervenido la mayoría de los procesos productivos que actualmente se llevan a cabo en la sociedad del siglo XXI, e incluso ha llegado al extremo de que hoy, muchos de estos procesos intervenidos, han devenido en algunos excesivamente costosos –por no decir imposibles– sin el uso de tecnología. A pesar de que no es del interés de esta columna pronunciarnos sobre qué procesos han sido intervenidos por la tecnología y cuáles no, es de relevancia notar que la profesión legal, a vista de ciudadanos comunes, es de las últimas en sumarse a esta tendencia del uso de tecnología, o como llaman algunos, a la "transformación digital". Quizás esta idea viene condicionada por el hecho de que la regulación de los sectores económicos, por motivos obvios a esta altura, ocurre en forma reactiva al desarrollo de la actividad, y no preventiva, ya que, en ese momento, la actividad a regular no existe en su forma final.

Lo cierto es que la profesión legal no se ha quedado atrás en la implementación de las nuevas tecnologías existentes, tampoco es ajena al desarrollo y diseño de las mismas, siendo en muchas ocasiones, incluso, el trabajo de abogados participar en una etapa temprana de la actividad, técnica o solución, donde se analiza el impacto de las mismas desde una mirada multidimensional y disciplinaria, evaluando ventajas, desventajas, riesgos y beneficios que –*a priori*– podría aportar esta nueva creación tecnológica.

Ejemplos de lo anterior hay muchos, y que lejos de ser perfectas, han acercado la profesión legal a los denominados, por nuestra industria, como "legos". Así, por ejemplo, el poder judicial a través de su sitio web ha permitido que la ciudadanía pueda acceder a la información de determinadas causas judiciales, en un formato ordenado, claro y gratuito. Cuestión similar ocurre con la Oficina Judicial Virtual y con el sitio y plataforma de solicitudes del Conservador de Bienes Raíces de Santiago, en los cuales –en líneas generales– es posible realizar presentaciones ante tales instituciones, de manera remota, obteniendo un certificado de la presentación y guía, en caso de ser necesario para llevar a cabo la gestión.

En el área legal de L'Oréal Chile hemos empujado y fomentado con bastante entusiasmo la incorporación de herramientas tecnológicas para el desempeño de nuestras funciones y para relacionarnos con las áreas desde las que recibimos solicitudes. Nos hemos dado cuenta que, desde nuestra vereda, podemos aportar aún más al negocio, facilitando herramientas que acerquen los procesos a los "clientes internos", permitiendo una mayor libertad y trazabilidad para todos los involucrados. La incorporación y el uso de la tecnología no funciona si no involucramos a las diferentes áreas con las que nos relacionamos internamente. Para trabajar con el negocio, cada uno debe entender la necesidad e importancia de las herramientas ya que participarán de ellas en solicitudes, aprobaciones o firmas.



Así fue como desde 2014, a través de una plataforma digital, se han gestionado todas y cada una de las piezas de publicidad que L'Oréal ha implementado en sus estrategias de marketing. Así, no solo las imágenes son revisadas, sino que los textos y respaldos son también almacenados en cada flujo de validación, para efectos de dar cabal cumplimiento a la legislación y contar con mejores prácticas en materia de consumo y publicidad.

Posteriormente, desde 2016 los contratos de la compañía se validan, gestionan y firman a través de un sistema computacional, que incorpora credenciales de firma electrónica simple en su paso final. Esto ha permitido, entre otras cosas, contar con una trazabilidad de cada documento, obtener tantas copias "en original" como sean necesarias, mantener el respaldo de los documentos en distintos repositorios, tanto en nube como hardware, y eficientar los procesos de gestión con el otorgamiento de flujos de trabajo claros, donde cada intervención deja su marca en el archivo y en el sistema, permitiendo también medir el tiempo destinado a cada actividad.

Esta plataforma no solo permite una gestión de procesos básicos para el área legal, sino que también ha permitido que otras áreas puedan sumarse al uso de herramientas tecnológicas, digitalizando y respaldando sus diferentes procesos de manera de mejorar los tiempos de análisis y respuesta.

Luego, en 2021 implementamos en Chile una plataforma que nos permite ofrecer a todos los proyectos que se desarrollen en la filial un Análisis de Impacto de Privacidad (*Privacy Impact Assessment*, en su sigla en inglés PIA) desde el diseño. Como las empresas deben incorporar en su lógica de trabajo el respeto y resguardo de la privacidad de los titulares de datos personales, a cualquier nivel, es importante que el análisis del riesgo se haga *a priori* y no *a posteriori*. En ese sentido, a través de la disponibilización de esta plataforma que integra el principio de "privacy by design", podemos monitorear y evaluar

el desarrollo de proyectos, por ejemplo, de marketing, en la etapa inicial y ofrecer soluciones al usuario para desarrollar su idea en una lógica de cumplimiento normativo.

Con todo, y relacionado también a la protección de datos personales, es que durante este 2022 se ha dispuesto internamente de una herramienta que identifica y almacena los flujos de trabajo que cada área de la compañía lleva a cabo, para efectos de ofrecer un "mapa" a fin de identificar los puntos de recolección, métodos de tratamiento, finalidades, terceras partes involucradas, y retención de datos personales, entre otras cosas. Como resultado de lo anterior, es que es posible –si el proceso se lleva a cabo correctamente– de auditar, a la luz de los principios de la regulación vigente, el estado de cumplimiento de una organización. Ahora, a pesar de que conocemos los problemas de *enforcement* que tiene actualmente la Ley 19.628, es que este ejercicio debe ser llevado a cabo de forma seria y es especialmente importante debido a que nos otorga la posibilidad de llevar adelante un proceso de adaptación, como ocurrió con el GDPR en Europa, pero sin la necesidad de su establecimiento a nivel legal.

Dicho lo anterior, podemos confirmar que los abogados también son tecnológicos. Tenemos la fortuna de ser testigos del hecho que la profesión legal está llamada a ser parte de las soluciones a los problemas de las compañías, y no de la generación de sus problemas, por lo que la integración tecnológica en los procesos operativos-corporativos ayuda a las personas a darle un mejor uso al tiempo, incorporando las soluciones legales al flujo del negocio y transformarlo en un interlocutor habitual y de suma relevancia en la toma de decisiones.

En síntesis, de nuestra experiencia, podemos decir que el *core business* de L'Oréal y de su área legal es el mismo, donde la colaboración y la educación de los distintos interlocutores permite que los fenómenos sean evaluados en un lenguaje común y no tratados diferenciadamente desde uno y otro ángulo como si fueran inconexos.



NOVEDADES DE LA INDUSTRIA

/Carey

Cosmética de sello verde. Los cosméticos eco-responsables son aquellos productos de cosmética natural que, si bien tratan de reducir la cantidad de químicos, tóxicos, parabenos, entre otros, de la composición del producto y el efecto de este en la piel, también buscan utilizar procesos, ingredientes y envases respetuosos con el medio ambiente. Hoy, un 76% de los consumidores está dispuesto a pagar más por productos más sostenibles.

Cámara de la Industria Cosmética de Chile renueva parcialmente su Directorio. En la reciente Asamblea Anual de la Cámara de la Industria Cosmética de Chile se eligieron cinco nuevos directores para el periodo 2022-2024. El nuevo presidente del Directorio, Gustavo Moraes, señaló: *"Este año tenemos grandes desafíos, entre ellos, en lo ambiental, estamos atentos a la conformación del Comité Operativo ampliado para un futuro reglamento de Ecoetiquetado, siempre abiertos a contribuir con mirada integral y sentido de realidad".*

Fórmulas de cosmética deshidratada favorecen el rendimiento y cuidado del medioambiente.

En la cosmética tradicional, aproximadamente el 80% del producto consumido es agua. El agua se utiliza para simplificar los procesos de producción, sin embargo, para el producto final, no representa una utilidad real. Por lo anterior, las empresas de la industria cosmética han fomentado la confección de productos cosméticos en formulaciones sólidas, en polvo, a base de aceites o mantecas con bajo porcentaje de agua.

Cosmética online: clave para la recuperación del sector.

Uno de los grandes aliados del sector cosmético tras la crisis sanitaria ha sido el e-commerce, es decir, las compras a través de Internet. La búsqueda de tiendas digitales de cosmética y parafarmacia online ha aumentado de forma exponencial desde el 2020. Esta tendencia se ha mantenido y en el mundo, alrededor del 10% de los consumidores afirma hacer todas sus compras de productos de belleza y parafarmacia online, mientras que un 22% señala que compra mayormente en línea, incluso más que en tienda física.

Partners with
LLM/PhD



78%



Awards



201



THE FIRM

/Carey

EL ESTUDIO MÁS GRANDE DE CHILE.
CON EXCELENTES REDES INTERNACIONALES.

Líder en áreas rankeadas en Banda 1 por Chambers LatAm y The Legal 500.



Banca y Finanzas	Corporativo, Fusiones y Adquisiciones	Energía	Libre Competencia	Life Sciences	Mercado de Capitales	Minería
Propiedad Intelectual	Proyectos	Quiebras y Reestructuraciones	Telecomunicaciones	Tributario	Venture Capital	



Arbitrajes	Banca y Finanzas	Compliance	Consumo y Publicidad	Corporativo, Fusiones y Adquisiciones	Derecho Público	Energía
Inmobiliario	Laboral y Empleo	Libre Competencia	Life Sciences	Litigios	Medio Ambiente	Mercado de Capitales
Privacidad de Datos	Propiedad Intelectual	Proyectos e Infraestructura	Seguros	Telecomunicaciones	Tributario	Venture Capital



Participating firms of the

VENTURE CAPITAL CHAPTER

/Carey



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



FRANCISCO GUZMÁN

Partner



CRISTIÁN EYZAGUIRRE

Partner



ANDRÉS LATORRE

Associate



ENZO DEVOTO

Associate



SOFÍA BECKDORF

Associate



CARLOS ALCALDE

Associate



CONSTANZA RIVERA

Associate



fieldfisher



LACOURTE
RAQUIN
TATAR



Lexygen[®]
legal consulting



RODRIGO,
ELIAS
& MEDRANO
ABOGADOS



Gómez-Pinzón
DESDE 1992

Venture capital

Reforma Tributaria – Cambios en la Industria de Private Equity y Venture Capital

El 17 de julio de 2022, el Gobierno presentó un proyecto de reforma tributaria con el objetivo de aumentar la recaudación fiscal en 4.1% del PIB para financiar las medidas propuestas en su programa.

Con la reforma se busca introducir cambios significativos que afectarían a la industria de Private Equity (PE) y Venture Capital (VC) en Chile. Dentro de estos cambios, están las reducciones a los beneficios tributarios disponibles a la hora de invertir mediante fondos de inversión públicos (Fondos Públicos) y privados (FIPs) - vehículos de inversión colectiva utilizados comúnmente en la industria de PE y VC.

Los FIPs pasarían a ser contribuyentes del impuesto de primera categoría (IDPC) (25% + 2% de la nueva tasa de desarrollo) y a tributar conforme a las reglas generales de la ley sobre impuesto a la renta. Así, el principio de neutralidad tributaria que debió gobernar el régimen aplicable a los FIPs como vehículos de inversión colectiva (para que la carga tributaria que soporte un inversionista sea la misma si invierte a través de un FIP o de manera directa) se vulneraría en ciertos escenarios. A modo de ejemplo, la utilidad generada por un inversionista extranjero residente en un país, sin convenio de doble tributación con Chile en la venta de acciones de una startup chilena, estaría gravada con una carga tributaria total de un 26% si la inversión fuese directa versus un 43% si invirtiese a través de un FIP.

Ahora, la reforma establece una excepción en caso de que los FIPs acrediten tener una política de inversiones en capital de riesgo y que el 100% del valor de su activo esté conformado por dichas inversiones. No obstante, la reforma no da luces sobre qué se entendería como "capital de riesgo", entregándole a la Corporación de Fomento a la Producción la tarea de su calificación y certificación.

Los fondos públicos mantendrán su régimen "exento" de IDPC, pero se modificaría la tributación de sus inversionistas en el siguiente sentido:

/Carey



Constanza Rivera
crivera@carey.cl

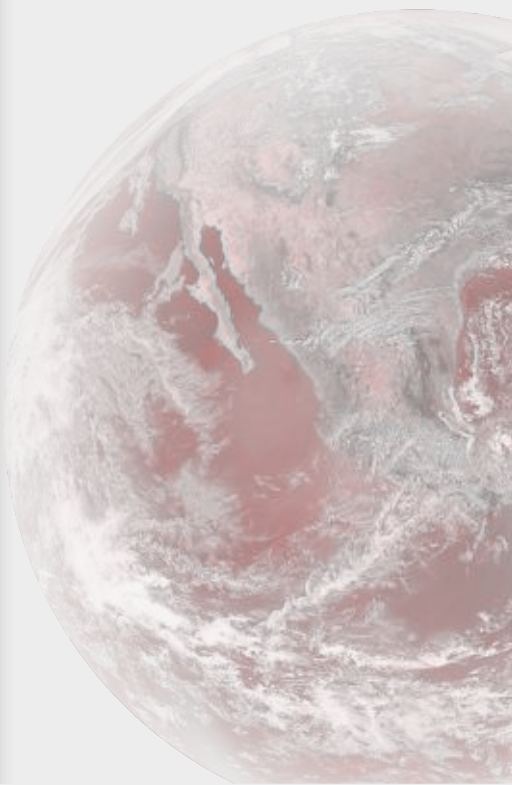
Inversionistas residentes en Chile: Por un lado, se elimina la exención de IDPC sobre los dividendos distribuidos a entidades en Chile. Así, los dividendos distribuidos por el Fondo Público a contribuyentes de IDPC quedarán afectos al IDPC (en la medida de que no hubiesen pagado IDPC previamente, entre otros). Por otro lado, se sustituye el impuesto global complementario por un nuevo impuesto a las rentas del capital. De esa manera, los dividendos distribuidos por el Fondo Público a personas naturales quedarán afectos al impuesto de rentas del capital de un 22% (sin derecho a crédito por IDPC).

Inversionistas residentes en el extranjero: Se elimina el impuesto único del 10%. Por lo tanto, los dividendos distribuidos por el Fondo Público quedarán afectos a una carga tributaria total de un 35% o de un 43% dependiendo si el inversionista es residente de un país con convenio de doble tributación o no. Por su parte, las ganancias generadas en las ventas de cuotas de Fondos Públicos quedarán afectas a un Impuesto Adicional de un 35%.

La industria de PE y VC tendrá que estar atenta a la discusión legislativa del proyecto de reforma tributaria.

Edición N°12 | Julio 2022 |

REVIEWS
LEGA



Gas

Macarena Vargas.

Gerente Legal y Asuntos Corporativos Empresas Gasco S.A.



El derecho y los negocios no son lo mismo, pero cuando hablamos de gerencias legales, están íntimamente relacionados.

Las empresas están dispuestas a invertir en un servicio en la medida que este cumpla con alguna (ojalá todas) de las siguientes expectativas: a) ahorre tiempo, b) economice recursos, o c) genere ingresos. La asesoría legal no es la excepción.

No solo en Chile, sino en la mayoría de los países del mundo, el rol de cabeza del área jurídica de las compañías ha evolucionado de manera evidente en los últimos años, desde la figura del fiscal, un abogado muy centrado en el cumplimiento de la norma y en evitar o mitigar los riesgos del día a día; a la figura del gerente legal, un ejecutivo mucho más involucrado en el desarrollo del negocio.

En esta nueva realidad, abandona la función tradicional de "soporte", centro de costos o *back-office*; para pasar a ser un socio estratégico, participando en la búsqueda e identificación de nuevas oportunidades comerciales, la planificación y toma de decisiones, y la implementación o ejecución de los proyectos; previniendo que todo se haga dentro del marco legal.

Ya no es suficiente con mitigar riesgos o anticiparse a los problemas. La idea es crear valor con una actitud proactiva, soluciones creativas, flexibles y adecuadas a la operación, que le permitan avanzar

combinando la mirada legal y estratégica. Y ojo, cuando se le pide al gerente legal ser "estratégico" no es que lo sea desde el punto de vista legal, al menos no únicamente, sino que "piense" estratégicamente respecto de la compañía y de sus objetivos, y que esa sea justamente la guía en su toma de decisiones del día a día.

Los abogados somos curiosos por naturaleza y para ser ese socio estratégico que se busca ahora, no basta con tener conocimiento técnico de las leyes y de la regulación aplicable (eso es la línea base): el abogado in-house necesita conocer en profundidad el negocio y la industria en la cual se desenvuelve, los productos y servicios que esta ofrece, cómo se generan los ingresos, quiénes son sus clientes, proveedores, competidores, dónde están sus principales stakeholders, cuáles son sus principales riesgos legales, financieros y reputacionales de corto y largo plazo. Y si la empresa tiene operaciones en otras jurisdicciones, tendrá que hacer lo mismo respecto de esas unidades de negocio ubicadas en otras latitudes y sujetas a otra normativa y cultura.

El gerente legal tiene que conocer el plan estratégico de la compañía, sus valores, su visión y hacerlos suyos. No solo a nivel conceptual, sino que debe ser parte de los éxitos y fracasos, como cualquier socio. Un reflejo de esto es que muchas empresas supeditan en alguna medida los bonos o la remuneración variable de la gerencia legal a la performance del negocio base, a través de objetivos compartidos.

¿Y cómo se logra ese nivel de involucramiento? Leyendo la memoria, el material disponible de la compañía y sus registros, informándose en revistas especializadas de la industria en particular, pero sobre todo, reuniéndose con las áreas comerciales y operativas de la empresa, con los distintos departamentos y encargados de diferentes funciones, conociéndolos y preguntándoles sus objetivos, dolores, métricas.

Para esto es necesario comunicarse de manera simple y efectiva, entender sus preocupaciones, escuchar activamente y priorizar los requerimientos.



La operación es dinámica, no espera un extenso informe en derecho, tiene sus propios apuros y necesita la respuesta si puede avanzar en una determinada dirección y en qué condiciones.

Este último punto es vital. El cliente de la gerencia legal es un cliente interno, pero no por eso totalmente "cautivo". Si se pretende ser parte del negocio y aportar valor, hay que ganarse su confianza y para eso el cliente tiene que estar al centro, se le debe prestar asesoría legal de excelencia, entender sus necesidades, el marco en que se desenvuelve, sus tiempos, riesgos y objetivos.

Conocer bien el negocio no solo le permite a la gerencia legal colaborar con los equipos, sino tener credibilidad al momento de aconsejar. Y ese será un activo valioso y necesario cuando por distintas ponderaciones se deba decir que no a una iniciativa que podría haber sido atractiva. Los abogados *in-house* dejaron de ser el cuello de botella, o del departamento del "no", pero esa visión *pro-business* no puede significar, en ningún caso, claudicar de la función primordial de mantener a la compañía y sus ejecutivos fuera de riesgo legal y reputacional, y velar por un total cumplimiento de las normas legales, éticas y de cumplimiento.

Para esto tendrá que estar dispuesto a hacer las preguntas pertinentes, aun cuando sean difíciles y la respuesta impopular. En efecto, la extensión de lo que hacen hoy en día las gerencias legales alcanza mucho más allá del tema jurídico propiamente tal. En la mayoría de los casos se relaciona también de forma importante con las áreas de *compliance*, sostenibilidad, comunicaciones externas y relacionamiento comunitario. No solo tiene injerencia en el "qué", sino muy fundamentalmente también en el "cómo" se logran los resultados de la compañía.

El gerente legal completamente focalizado en el negocio corre el riesgo de aislamiento. Hoy se puede y se debe establecer contactos, tanto dentro

como fuera de la empresa que le permitan visualizar qué se está haciendo en su industria, en qué se está innovando y para dónde va el mundo. Compartir información, ideas y nuevos desarrollos, no solo a través de espacios formales como seminarios y asociaciones, sino también en espacios virtuales a través de redes especializadas, le permitirá mantenerse al día en las últimas novedades regulatorias y tendencias e innovación a nivel global.

Generalmente, el gerente legal es también el secretario del directorio, lo que le da una perspectiva adicional a la de la administración. Así, la construcción de vínculos personales a todo nivel, tanto al interior de su organización como fuera de ella, es una herramienta más para la visión 360° que se pide a las gerencias legales hoy, y que muchas veces le permiten anticipar riesgos y oportunidades que se presentarán en la compañía en el corto y largo plazo.

¿Esta conexión profunda del gerente legal con el negocio de su empresa, significa que está destinado a jubilarse en esa industria? Claro que no. Obviamente hay abogados notables que han tenido una trayectoria exitosa, dedicando toda su vida a la especialización en una materia, sin salir del rubro en cuestión. Pero ese no es un camino obligatorio ni único. A los abogados nos encanta aprender cosas nuevas e ir ampliando nuestra expertise.

El *know-how* adquirido en una industria no se pierde al cambiar a otra, sino que enriquece el análisis crítico y la calidad de la asesoría legal. Esa capacidad de mantener las convicciones en lo esencial, apegarse a lo que dicta la norma, pero al mismo tiempo valorar distintas maneras de hacer las cosas y enfrentar los problemas, lo hace capaz de un cambio de giro, llegar a una nueva industria, y empaparse de un nuevo negocio, trayendo a la mesa los aprendizajes de cuestiones pasadas y una manera distinta de enfrentar los desafíos. Se trata al final, como decía Steve Jobs, de "unir los puntos" y encontrar nuevas formas de crear valor en forma estratégica, desde lo legal.



Agenda de Energía 2022–2026. El 25 de agosto el Ministerio de Energía publicó su agenda de energía en la que informa los objetivos a lograr durante su administración. Entre ellos, está el de transitar hacia una matriz energética más limpia, acelerando el cierre de centrales a carbón para lo que se reemplazará esa energía por combustibles más limpios, como el gas.

Proyecto de ley que mejora competencia en distribución minorista de gas licuado. El 1 de junio se ingresó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley (Boletín 15035-0308) que prohíbe que cualquier distribuidor mayorista de gas licuado de petróleo realice funciones de distribución minorista, con lo cual se buscaría dotar de mayor competencia al mercado minorista de distribución de gas licuado de petróleo.

Proyecto de ley que impulsa la producción de hidrógeno verde. El 23 de noviembre de 2021 ingresó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley (Boletín 14756-08) que dispone que el gas natural que se distribuya en redes de distribución deberá contener una participación de hidrógeno verde. Desde el 29 de agosto pasado, tiene suma urgencia para su tramitación. Consistente con esto, la Agenda de Energía 2022–2026 señala que se establecerá la inyección de un porcentaje de hidrógeno verde en dichas redes.

Proyecto de ley que modifica régimen aplicable al chequeo de rentabilidad anual. El 29 de junio se ingresó a la Cámara de Diputados un proyecto de ley (Boletín 15135-08) que establece que el chequeo de rentabilidad de empresas concesionarias del servicio público de distribución de gas considerará al grupo económico integrado cuando haya compraventa de gas entre empresas relacionadas, y deroga el artículo 12 transitorio de la Ley N° 20.999.

THE FIRM

Av. Vitacura 2939, piso 12, Las Condes, Santiago
www.guerrero.cl

Seguros

Francisca Larraín.

Vicepresidente Legal y Compliance Mercado Andes Liberty Seguros.

Cómo llevar la gerencia legal de una empresa transnacional



En Liberty Seguros creemos que el progreso ocurre cuando las personas se sienten seguras. Cuando actuamos con responsabilidad y entregamos protección ante lo inesperado, ayudamos a cumplir nuestro propósito corporativo al permitir a las personas disfrutar el presente y mirar con confianza el futuro.

Liberty Mutual está en el mercado desde 1912. Con oficinas centrales en Boston, somos la sexta aseguradora de *property* y *casualty* a nivel global según los resultados de prima neta en 2020. También ocupamos el puesto 71 en la lista *Fortune* 100 de corporaciones más grandes en los Estados Unidos, según los ingresos de 2020.

Asimismo, Liberty Mutual da empleo a 45.000 personas en 29 países y economías alrededor del mundo y ofrecemos una amplia gama de productos y servicios que, según el país, incluyen auto, hogar, salud, vida y productos empresariales.

Con esa base y diversidad global, a comienzos del año 2020 el grupo Liberty decidió realizar una organización interna en Latinoamérica y crear, para efectos comerciales, lo que se denomina Mercado Andes, que comprende las operaciones de Colombia, Ecuador y Chile.

Cada una de ellas, no obstante, siguió manteniendo su existencia como entidad legal separada y supervisión de regulador de seguros específico en cada país. El equipo legal que lidero se encuentra

ubicado en los tres países y se encarga de entregar asesoría legal en materias corporativas, regulatorias y acompañamiento de negocio en el desarrollo de la estrategia, así como en asuntos de procesos administrativos, arbitrajes y litigios en cada una de las operaciones que conforman el mercado.

En cualquier compañía el rol de una gerencia legal supone ciertos desafíos que vienen aparejados con la función que desempeña y que se han ido acrecentando en los últimos años. Cada vez debemos entender mejor y en mayor profundidad el negocio y lo que se requiere, sin comprometer la mirada crítica e independiente en nuestra asesoría.

Ejercer la actividad de seguros tiene, además, la complejidad de ser altamente regulada, por lo que el reto de ese acompañamiento en línea con el creciente escrutinio y demanda regulatoria requiere que el equipo legal se mantenga permanentemente al día sobre las últimas tendencias regulatorias, no solo a nivel local, sino a nivel regional e incluso en algunas materias a nivel global.

Asimismo, es importante que estemos atentos a los procesos de cambios sociales y políticos, pues muchas de las demandas que se levantan en ellos, pueden tener un impacto en la forma cómo ejercemos nuestra actividad. Tener esa visión nos permite anticiparnos a los nuevos riesgos emergentes e ir adaptando procesos en base a esas tendencias para, por una parte, apoyar a las distintas áreas de negocio, a modo de adaptarse a un entorno que considera nuevas sensibilidades y, por la otra, mitigar riesgos.

Mercado Andes fue creado cuando comenzó la pandemia y venía aparejado con la tarea de entender a fondo la naturaleza y escala de nuestros negocios en cada país y ver cuáles podían ser las eficiencias y las mejores prácticas que podíamos compartir, cumpliendo obviamente con los requerimientos regulatorios a nivel local. Naturalmente uno pensaría que, debido al momento en que se creó el Mercado –coincidente con las dificultades obvias de no habernos podido reunir de manera presencial–, la distancia



geográfica, el hecho que la industria aseguradora es altamente regulada de manera sectorial en cada país y a las presiones del negocio, también diversas según el lugar; podría haber ocurrido que los equipos legales trabajaran de manera fragmentada. En ciertos aspectos es así y debe atenderse a las particularidades de cada operación, pero en múltiples casos nos dimos cuenta que son muchísimas más las similitudes que las diferencias y es ahí donde buscamos las oportunidades.

Las mismas circunstancias, que al comienzo suponían un tremendo desafío, terminaron imponiéndose como un beneficio invaluable. En primer término, nos fue claro que al igual que cualquiera otra función dentro de las distintas compañías que conforman el grupo, debíamos orientarnos al cumplimiento del mismo propósito, apalancados por una cultura en la que es imprescindible la vivencia de los valores corporativos, de actuar responsablemente, pensar primero en las personas, hacer las cosas simples, cada día mejor y ser abiertos.

Ese es nuestro norte y es el sello que se imprimió como equipo legal y que nos ha permitido alinearnos, ver en las herramientas tecnológicas un aliado y colaborar como un gran equipo en la revisión de procesos y búsqueda de mejores prácticas. Agendamos espacios recurrentes de discusión (*huddle meetings*) en los que compartimos información y se levantan ideas y en los que siempre buscamos activamente la opinión, el disenter y concordar decisiones en conjunto. Por otra parte, comencé a tener reuniones no solo con mis reportes directos, con quienes las tengo de manera recurrente, sino con mis pares de otras áreas y con todos los miembros del equipo legal. De ese modo, hemos logrado visibilizar lo que ocurre de manera transversal y nos hemos permitido tener espacios de apertura y conocimiento personal que nos ayudan a mantenernos conectados aún en la distancia.

La pandemia también supuso una oportunidad para acercarnos aún más como empresa multinacional, pues la recurrencia con la que comenzamos a tener comunicaciones con el equipo legal alrededor del

mundo se incrementó. La conexión permanente con todos por medios tecnológicos no solo se transformó en una forma de mantener un mayor y mejor vínculo como equipo global, haciéndonos sentir parte de una gran organización, sino también generó medios para operar de una manera más eficiente en el equipo legal. Hoy podemos ser más efectivos para mantenernos a la vanguardia, visibilizando de mejor forma las realidades locales y aprendiendo de la experiencia que pueden tener nuestros pares en otras operaciones para facilitar la implementación de algunos proyectos.

Estrechar vínculos fue un beneficio a nivel organizacional que nos dejó la pandemia a todas las operaciones y, por supuesto, es algo que no solo vamos a mantener, sino que estamos buscando formas de acrecentar.

Ciertamente liderar una gerencia legal supone muchos desafíos y más aún cuando los equipos están situados en distintas operaciones. Sin embargo, tras vivir un proceso de organización e instalación profundo en la situación estresada que supuso la pandemia, la experiencia puede ser claramente distinta cuando se cuenta con un equipo comprometido, que tiene claro que la principal prioridad es alinearnos a nuestro propósito, en el que hay apertura, diálogo y escucha, y por supuesto, cuando contamos con el apoyo de un grupo multinacional que está dispuesto a poner primero a las personas, mucho más allá de una frase escrita en un papel. Probablemente los factores de atención a las personas que conformamos el equipo, junto al compromiso y profesionalismo, sean lo que haga la diferencia y nos mueve a levantarnos cada día a dar lo mejor de cada uno y enorgullecernos de tener sentido de "pertenencia", haciendo la tarea de liderar muchísimo más fácil, pues no lo hace uno, sino todos.



Sostenibilidad Corporativa: Visión del Regulador - CMF. En el marco de fiscalización conductual, la CMF impartió una presentación con el propósito de estandarizar buenas prácticas de gobierno corporativo, mayor transparencia y mejora continua de entrega de información. A continuación encontrarás la presentación del vicepresidente de la Comisión para el Mercado Financiero [AQUÍ](#).

Reglamento que establece exclusiones al derecho de retracto ingresa a Contraloría para su toma de razón. Con fecha 29 de julio de 2022, ingresó a la Contraloría General de la República, para su toma de razón, el Reglamento que regula la forma y condiciones en que los proveedores deberán comunicar la exclusión del derecho a retracto y los bienes en que excepcionalmente y por su naturaleza procederá tal exclusión.

Este Reglamento viene a dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 21.398 ("Pro-Consumidor"), la cual encomendó al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo la dictación de un reglamento que regule el ejercicio del derecho al término unilateral y sin expresión de causa que asiste a los consumidores en los contratos celebrados por medios electrónicos, y en aquellos en que aceptare una oferta realizada a través de catálogos, avisos o cualquier otra forma de comunicación a distancia. Podrás encontrar más información sobre el Reglamento [AQUÍ](#).

Partners with
LLM/PhD

67%



Awards



26



THE FIRM

CLYDE & Co
CHILE

La firma global de abogados Clyde & Co -reconocida por su participación en los sectores de seguros, construcción, recursos naturales, energía, transporte marítimo y aéreo- concretó la apertura de su oficina en Chile. Desde este país, busca proyectarse como un hub regional para conectar con otros mercados y consolidar su crecimiento en Latinoamérica.

Los socios de Grasty, Quintana, Majlis y los socios de Halpern Pino, se unieron para formar Clyde & Co Chile, que será parte de Clyde & Co. De esta forma, Clyde & Co Chile cuenta con 11 socios locales y un equipo de 40 abogados expertos en derecho corporativo, litigios, tributario, laboral y desarrollo de proyectos. Clyde & Co tuvo representación en Chile por primera vez en enero de 2020, gracias a un acuerdo de asociación con Grasty, Quintana, Majlis.

El objetivo es potenciar la sinergia de los distintos equipos en una sola firma para ofrecer un servicio legal de clase mundial con foco en las industrias más relevantes para Clyde & Co en la región. Como socio administrador de Clyde & Co Chile, fue designado Franco Acchiardo y el equipo está formado por la socia Mónica Justiniano (Tributario), y los socios Jorge Meneses y Marcelo Guerrero (Litigios y Arbitraje), Christian Alvarado (Laboral), Hugo Prieto, Arturo Pino y Franco Acchiardo, (Corporativo/Fusiones y Adquisiciones/Inmobiliario), y Juan Pablo Halpern (Proyectos y Construcción). Con la apertura de Clyde & Co Chile, cada uno de los tres socios fundadores de Grasty, Quintana, Majlis -Michael Grasty, Alejandro Quintana y Arturo Majlis- continuará desempeñando un rol estratégico en clientes y casos locales e internacionales.

La apertura de la oficina en Chile le permitirá a Clyde & Co reforzar su cartera regional y ofrecer un servicio integral a sus clientes, con un equipo de reconocidos profesionales, con vasta experiencia tanto en Chile como en Latinoamérica.

Acerca de Clyde & Co

Con más de 90 años de historia, Clyde & Co es reconocida mundialmente como una firma moderna y atractiva, con un claro foco en las industrias de seguros, construcción, recursos naturales, energía y transporte.

Con presencia en los principales centros de arbitraje comercial y de inversión del mundo, incluyendo Londres, Madrid, Hong Kong, Miami, París, Singapur y Washington, Clyde & Co cuenta con uno de los equipos de abogados litigantes más grandes del mundo, con más de 200 profesionales dedicados al arbitraje, disputas comerciales y conflictos entre inversionistas y estados.

Clyde & Co cuenta con 480 socios, 2.400 abogados y 3.200 profesionales del área legal, que operan en las 60 oficinas repartidas desde África (Johannesburgo y Nairobi) hasta Oceanía (Melbourne y Sidney). La firma tiene su oficina principal en Londres y una amplia presencia en Reino Unido, Europa, Norteamérica y Medio Oriente.

CLYDE & Co





Participating firms of the

INSURANCE CHAPTER

CLYDE & Co
CHILE



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



ALEJANDRO QUINTANA

Associate



IGNACIO ARRIAGADA

Associate



CMS
law·tax·future



NORTON ROSE FULBRIGHT



VÉLEZ GUTIÉRREZ
ABOGADOS



**STEPHENSON
HARWOOD**



OSTERLING
ABOGADOS



**BAY
SAL
DE
MIR**

Seguros

Seguros paramétricos y su reconocimiento legal en Chile

Los seguros paramétricos son contratos de seguros cuyos indemnizaciones se pagan en función de la intensidad de un evento, y el monto de la pérdida es calculado por un modelo cuyos datos son previamente definidos. Al tratarse de eventos cuantificables de manera objetiva y para los que existe un amplio registro histórico y público, los seguros paramétricos son relacionados con riesgos de la naturaleza y para determinadas zonas geográficas. En general, estos eventos indemnizables son actualmente asociados a riesgos relativos al agro, clima, huracanes, terremotos e inundaciones, cuya severidad es previamente determinada.

Si bien en Chile existe transferencia de riesgos, bajo esta modalidad, a la presente fecha no existe una normativa sectorial aplicable que la reconozca objetivamente. Es por ello que el Proyecto de Ley que "Promueve la competencia e inclusión financiera a través de la innovación y tecnología en la prestación de servicios financieros", Boletín N° 14.570-06 (Ley Fintech) incorpora una mención expresa al respecto, agregando al actual artículo 11 de la Ley de Seguros lo siguiente: "Los seguros podrán convenirse como paramétricos, esto es, que, frente a la ocurrencia del riesgo o evento dañoso, contemplado en el contrato, la indemnización sea pagada sin que el asegurado deba justificar la existencia o monto de los daños, y aún en caso de que estos no se produzcan. El asegurado deberá estar realmente expuesto a sufrir un daño ante la ocurrencia del siniestro, aunque dicho daño finalmente no se materialice. Para esta modalidad, las variables y riesgos deberán ser demostrables y claramente medibles a través de procedimientos objetivos y el riesgo deberá ser asegurable conforme a las reglas generales".

Dicho proyecto otorga a la Comisión para el Mercado Financiero la facultad para definir los criterios a los cuales se ajustarán estos seguros, así como la normativa aplicable a las compañías de seguros y auxiliares del comercio de seguros, sea en etapa de comercialización, distribución o liquidación.

Grasty Quintana Majlis
Eli asociados mbt. **CLYDE&CO**



Alejandro Quintana
Vicuña
aquintanav@grasty.cl

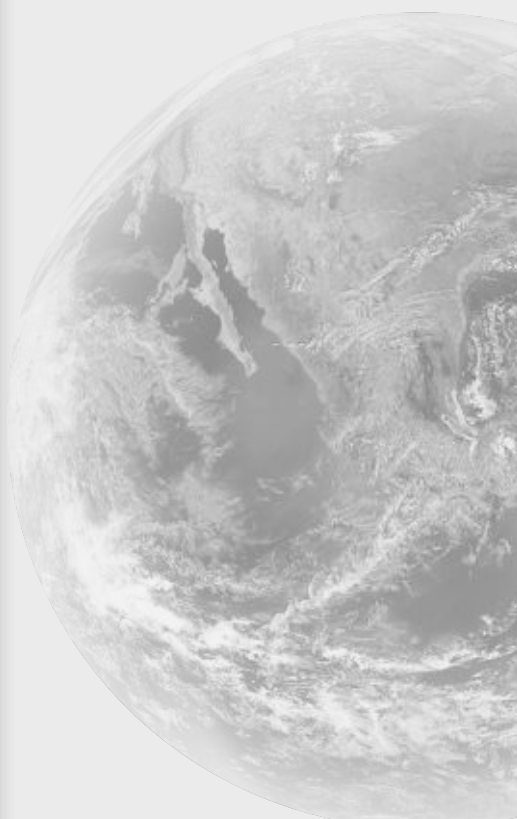
Conforme a lo expuesto, por su naturaleza los seguros paramétricos tienen la capacidad de proporcionar una reparación rápida para los esfuerzos de socorro, recuperación y reconstrucción, por lo que pueden tener un impacto positivo en países que se vean más afectados a desastres naturales –o incluso sanitarios– y donde la brecha de protección es actualmente grande. Adicionalmente, los avances tecnológicos y la mejora de los modelos de riesgo han sentado las bases para que se acelere la adopción de seguros paramétricos.

En definitiva, la reparación proveniente de estos seguros permite una pronta solución a eventos catastróficos, donde la cuantificación de pérdidas son procesos extensos y complejos, incluso reconociendo cobertura en ausencia de daños físicos. Los seguros paramétricos otorgan significativas ventajas: ahorran tiempo, agilizan los pagos involucrados, eliminan gastos de gestión y de administración de siniestros.



Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS **LEGAL**



Construcción e infraestructuras

Alfonso Izquierdo P.

Gerente Legal Sacyr Ingeniería e Infraestructuras

Responsable Corporativo de Cumplimiento Normativo del Grupo Sacyr en Chile



El Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Santiago define los paneles técnicos, también conocidos como paneles de expertos o *dispute resolution boards* (DRB), como "un sistema adecuado de resolución pacífica de controversias, en virtud del cual un panel de expertos independiente, constituido normalmente al inicio de la ejecución del contrato, ayuda a las partes a resolver sus desacuerdos a través de la asistencia informal y la emisión de recomendaciones o decisiones, según el modelo que se adopte".

En otras palabras, es un mecanismo de solución temprana de controversias de tipo contractual, establecida en contratos de ejecución diferida y donde la solución oportuna de las discrepancias representa una ventaja para las partes, atendida la naturaleza de las obligaciones pactadas.

En Chile tenemos dos experiencias de DRB reguladas legalmente: el Panel de Expertos de la Ley General de Servicios Eléctricos (LGSE) y el Panel Técnico de Concesiones establecido en la Ley de Concesiones de Obras Públicas (LCOP). El primero emite dictámenes con efecto vinculante y en única instancia, a diferencia del segundo que se pronuncia por medio de recomendaciones que no tienen ese efecto para las partes, las que luego pueden elevar sus discrepancias técnicas o económicas a la Comisión Arbitral del respectivo contrato de concesión o ante la Corte de Apelaciones de Santiago.

Mucho se ha escrito sobre la función jurisdiccional que ejerce el Panel de Expertos de la LGSE y el consecuente debate doctrinario sobre si es o no un tribunal especial, razón por la cual en esta columna centraremos nuestro análisis en el Panel Técnico de Concesiones por ajustarse de mejor manera al concepto de DRB que hemos señalado previamente.

Desde su creación, a través de la Ley N° 20.410 que introdujo modificaciones a la LCOP, el Panel Técnico de Concesiones (PTC) se ha transformado en un actor relevante para el sistema de concesiones chileno, facilitando el entendimiento entre concesionarios y el Ministerio de Obras Públicas a través de un mecanismo ágil, sumamente transparente y que utiliza un procedimiento que sin ser jurisdiccional resguarda adecuadamente los principios de debido proceso y bilateralidad de la audiencia.

Sin embargo, la experiencia acumulada durante todos estos años de funcionamiento, la alta complejidad de los contratos que son revisados y la gran cantidad de información que es puesta en conocimiento del PTC al momento de presentarse las discrepancias, hacen pertinente revisar el mecanismo y proponer mejoras que podemos clasificar en normativas, de soporte y procedimentales.

Dentro de las mejoras normativas -aquellas que requieren una modificación legal para poder ser incorporadas- encontramos la ampliación del plazo para emitir las recomendaciones. Actualmente la LCOP señala que el PTC debe pronunciarse en 30 días corridos, prorrogables por una sola vez por igual periodo.

Este acotado plazo, si bien es una virtud del sistema, para casos excepcionales y debidamente justificados podría ampliarse (90 o 120 días también parecen tiempos razonables), lo que permitiría descomprimir el sistema cuando hay muchas discrepancias ventilándose en paralelo o bien cuando, por la gran cantidad de información y complejidad del asunto, un estudio más acabado y pormenorizado de los antecedentes favorezca la obtención de pronunciamientos más precisos y específicos.



Otros cambios normativos que pueden estudiarse son el nombramiento de panelistas eventuales, para que se constituya una segunda sala ante coyunturas o periodos de gran demanda, así como también revisar el sistema de renovación de los panelistas cuando terminan su periodo legal (duran 6 años en sus cargos y la rotación se hace cada 3 años alternándose los abogados y los técnicos), para que no se produzca un cambio total de abogados o ingenieros y no perder así la historia y experiencia acumulada.

Por otra parte, como mejoras de soporte se estima necesario aumentar el presupuesto que maneja el PTC, lo que permitiría la contratación de más analistas para dotarlo de un equipo técnico robusto y permanente. En esa misma línea, sería óptimo que el PTC tuviera la capacidad económica para realizar un acompañamiento permanente a los proyectos, a la usanza de lo que ocurre con los DRB de contratos de construcción a nivel global, lo que permitiría conocer anticipadamente materias que puedan dar origen a una discrepancia y actuar preventivamente. Por último, actualmente el PTC no cuenta con presupuesto para requerir opiniones expertas en aquellos casos que lo ameriten, como mecánica de suelos, estudios sísmicos u otros similares, donde la especificidad del asunto hace necesario un análisis técnico especializado.

Por último, se pueden plantear algunas mejoras que permitan flexibilizar, adecuar y compatibilizar de mejor forma el procedimiento utilizado con los objetivos propios de estos mecanismos de solución temprana de controversias, como aumentar la cantidad de instancias de interacción entre el PTC

y las partes -actualmente solo existe la audiencia pública- a través de mesas de trabajo bilaterales para aclarar dudas durante la revisión de la discrepancia o incluso la posibilidad de solicitar una nueva audiencia cuando las necesidades del caso indiquen su conveniencia.

En ese orden de ideas y siempre al objeto de flexibilizar el procedimiento, sería del todo beneficioso permitir el reingreso de discrepancias cuando ya se ha emitido una Recomendación sobre la misma materia, al menos para aquellos casos donde se presenten antecedentes complementarios que permitan precisar el pronunciamiento previamente emitido.

Esa nueva recomendación podría incluso contener bases de arreglo para que las partes puedan seguir trabajando y converger en una solución a la controversia planteada.

En conclusión, la experiencia adquirida durante los años de funcionamiento del Panel Técnico de Concesiones da cuenta de que los DRB son un mecanismo efectivo para evitar la excesiva judicialización en contratos complejos y altamente conflictivos, reducir los costos de transacción y entregar herramientas a las partes para resolver conflictos que de otra manera afectarían el normal desarrollo de los proyectos. Sin embargo, se hace necesario dotar de más recursos y flexibilidad al sistema para lograr cumplir de mejor manera el cometido de ayudar a resolver las controversias, entregando recomendaciones que además de oportunas sean profundas técnicamente, creativas y más importante aún, que persuadan a las partes a llegar a un acuerdo.

Alcances del proyecto de ley que obliga a concesionarias a adoptar medidas de seguridad

(Boletín 15.253-09). Recientemente se ingresó un proyecto de ley que obliga a concesionarias de autopistas a garantizar la seguridad contra la delincuencia bajo el argumento de que, dado que las concesiones son prestaciones privadas, se rigen por la Ley de Protección al Consumidor (LPC), y de esta premisa, surgen varias interrogantes.

¿Corresponde que estos casos se rijan por la LPC? Quienes están a favor entienden que la tarifa que paga el usuario se refiere a un pago por un servicio que presta la concesionaria a través de un contrato, y por tanto le es aplicable la LPC que establece para los usuarios "el derecho a la seguridad en el consumo de bienes o servicios". En contra, se argumenta que el pago que realizan los usuarios no es el precio por la contraprestación de un servicio, que la Corte Suprema se ha pronunciado en varias oportunidades señalando que la LPC no aplica a concesionarias, y que hay que tener presente que existen usuarios que utilizan las autopistas sin necesariamente realizar un pago a las autopistas.

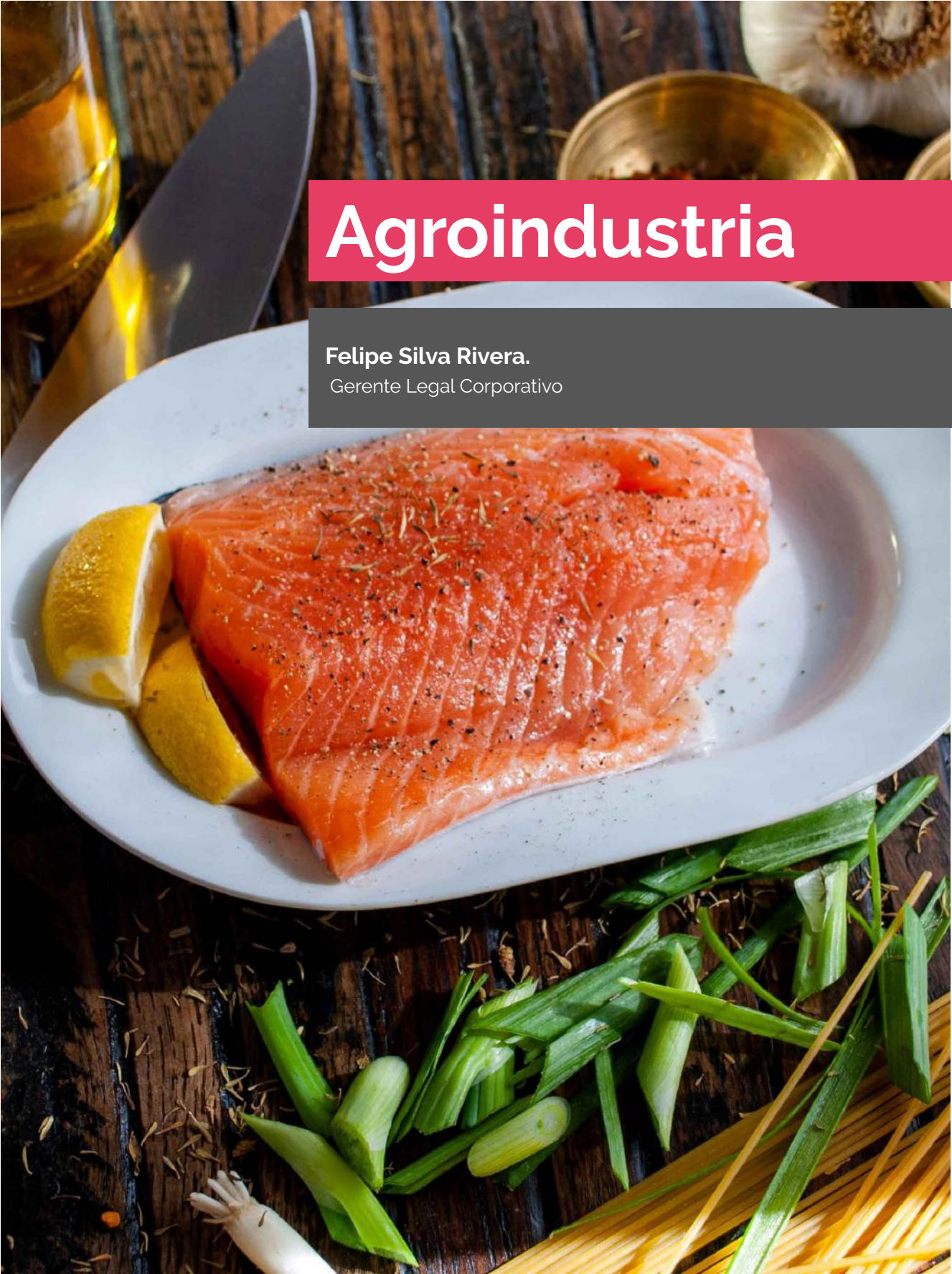
¿Quién (concesionaria, Estado o usuarios) y de qué forma se debe hacer cargo de estos costos adicionales?, pues garantizar la seguridad alteraría el alcance del contrato dado que agregaría una obligación adicional a las concesionarias, y en principio, serán las concesionarias quienes deberán soportar estos costos adicionales.

¿Cuál es el alcance del Proyecto de Ley?, puesto que no precisa si esta obligación será para contratos actuales y/o futuros.

¿Garantizar la seguridad pública corresponde a las concesionarias o al Estado?, independiente de este debate, resulta una obligación que es prácticamente imposible de cumplir para cualquier ente de modo que impone deberes a un privado que son imposibles de cumplir.

THE FIRM

Alonso de Córdova 4355, piso 15, Vitacura, Santiago
www.prieto.cl

A high-quality photograph of a cooked salmon fillet on a white plate. The salmon is seasoned with black pepper and herbs. Two lemon wedges are placed next to the fish. In the background, there is a wooden surface, a glass of beer, and some fresh green onions and herbs.

Agroindustria

Felipe Silva Rivera.
Gerente Legal Corporativo



La gestión empresarial moderna se sustenta en dos premisas fundamentales: **i)** las empresas tienen por objetivo final generar valor para la sociedad en su conjunto, y **ii)** el propósito de las empresas debe guiar todas las actividades del negocio.

Desde hace ya un tiempo la comunidad empresarial ha avanzado en superar el dilema de ¿para quién deben crear valor las empresas?

Hoy, tenemos bastante claro que la empresa debe crear valor para la sociedad en su conjunto y no solo para sus accionistas. Esta conclusión es fruto de la constante revisión y análisis que todo empresario hace de su actividad, de los complejos cambios que hemos vivido como humanidad y de las exigencias que este entorno desafiante plantea a todas las empresas.

Un segundo dato, a estas alturas, es que las empresas deben tener un propósito, una "estrella del norte" que guíe el negocio, motive a sus trabajadores y, en definitiva, le de sentido a la existencia misma de la empresa.

Hasta ahí, todo bien. Sin embargo, el desafío de nuestros tiempos parece ser la consistencia entre el mensaje y la práctica, pues sin ella las empresas pierden confianza y, sin esta última, pueden perder también su licencia social para operar y en definitiva, ello puede afectar su sostenibilidad en el largo plazo.

La tentación de usar el propósito como una herramienta de marketing, y no como una sincera inspiración de la empresa, puede terminar en la ya mencionada pérdida de confianza de la sociedad, cuestión que las empresas no se pueden permitir. Sobre todo, si como ha dicho la Academia Británica (2019), sostenemos la convicción de que la finalidad de la empresa es aportar, con soluciones rentables, a las necesidades de la humanidad y el planeta. No basta subirse al carro de las declaraciones y los posteos en redes sociales, sino que son las acciones las que marcan la diferencia.

Para ello, el ejercicio conceptual es fundamental. El propósito corporativo debe ser bien definido, simple y comprensible para todo el mundo, especialmente para los trabajadores y grupos de interés más cercanos de la empresa, quienes idealmente han de haber participado en el proceso de su definición. Luego, viene el desarrollo de la estrategia, siempre alineada con el propósito y orientada a dar sustentabilidad al negocio, promoviendo el desarrollo en todos los ámbitos de la empresa. Es en este punto cuando los criterios ASG (ambientales, sociales y de gobierno corporativo) entran en juego. Ellos deben alinearse con el propósito y la estrategia de la compañía, de este modo nos aseguramos de que estarán presentes en todas las acciones, planes y objetivos que lleva a cabo la empresa.

Por otro lado, los inversionistas buscan empresas que tengan métricas claras en materias ASG, quieren ver objetivos concretos, el plazo para alcanzarlos, el cumplimiento de hitos y, todo ello, de manera transparente y pública. Dada la enorme abundancia de indicadores disponibles, de literatura y de consultores dispuestos a avanzar en alguna asesoría de largo plazo, recomiendo "poner la pelota contra el piso" y volver a lo básico. Fijar objetivos ASG concretos, alcanzables y alineados con el propósito. Esto no significa renunciar a metas ambiciosas, pero implica un verdadero compromiso con lo que se promete. Nuevamente, la convicción y la coherencia son las palabras claves.



En esta línea, la CMF publicó en noviembre de 2021 la NCG N° 461, reemplazando las NCG N° 385 y 386, que incorpora temáticas ASG en las memorias o reportes integrados de las entidades informantes. Hay que reconocer el trabajo acucioso de la comisión, con un periodo de consulta pública y basado en estándares internacionales aceptados transversalmente.

De esta manera, usa como insumos principales el GRI (para el reporte integrado) SASB (para temas ASG) y TCFD (para cambio climático). Todas materias de mucho interés para los inversionistas y la sociedad. Independientemente de las obligaciones de informar de acuerdo a la realidad de cada empresa y los plazos para hacerlo, la NCG N° 461 constituye un muy buen punto de partida -aunque no sea sencillo- para identificar aquellas dimensiones que impactan de manera más significativa en la actividad de cada empresa y, desde ahí, fijar las metas y objetivos para concretar, de manera efectiva (y no efectista) criterios ASG.

Los desafíos coyunturales como la pandemia de COVID-19, la inflación a ratos descontrolada que afecta transversalmente las economías del mundo y una cadena logística cada vez más desafiada, se unen a problemas estructurales, como son el cambio climático y la desigualdad de oportunidades para sectores amplios de la población. A esto, se suma una gran polarización político social y una enorme crisis de confianza que afecta a los más diversos organismos públicos y privados.

En definitiva, la confianza está deteriorada, inmersa en una gran crisis y, por qué no decirlo, con pocas luces de esperanza que proyecten un escenario

más favorable.

Esta crisis representa un gran problema para el desarrollo de los diversos emprendimientos empresariales, pero, como siempre, también una gran oportunidad si sabemos identificar sus causas y proponer alternativas sostenibles desde las empresas.

Las empresas son las primeras llamadas, en el ámbito de su propósito y estrategia, a encontrar las soluciones a los problemas que nos aquejan, a través de la provisión de bienes y servicios de manera responsable. En las empresas se evidencia el espíritu emprendedor, creativo y de trabajo asociativo de las personas. El pegamento que une este espíritu con su licencia social es la confianza, y esta solo es posible de alcanzar actuando desde la convicción, la coherencia y la transparencia. La adopción comprometida de criterios y metas ASG pueden articular de manera muy efectiva la construcción de esta confianza en crisis. Aprovechar la oportunidad desde la acción y el compromiso real pueden hacer la diferencia que tanto necesitamos.



Derechos de aprovechamiento de aguas y emisión de olores. Sabemos que todas las empresas del sector agroindustrial utilizan agua en sus actividades. Por ello, quizá la novedad más importante para la agroindustria en el último tiempo, es la aprobación de la reforma al Código de Aguas que entró en vigencia en abril pasado. La reforma introduce una serie de modificaciones, pero dado que las empresas del sector agroindustrial son, muchas veces, titulares de derechos de aprovechamiento de aguas (DAA) antiguos o cuyos títulos presentan algunas carencias, es importante destacar que, de acuerdo a esta nueva legislación: (i) aquellos DAA que no estén inscritos en el Conservador de Bienes Raíces (CBR) respectivo y/o en el Catastro Público de Aguas (CPA), deberán inscribirse dentro de un plazo de 18 meses. La no inscripción en el CBR, traerá consigo la caducidad del DAA de pleno derecho, lo cual puede afectar significativamente a una empresa agroindustrial; por su parte, la no inscripción del DAA en el CPA será sancionada con una multa de entre 51 a 100 UTM. En cuanto a DAA que no estén regularizados, se establece un plazo de 5 años para regularizarlos. Una vez transcurrido este plazo, el uso de las aguas asociado a estos DAA será ilegal.

Otro tema importante al cual habrá que prestarle atención es a la futura norma que regulará la emisión de olores del sector porcino. Esta había sido aprobada por el Consejo de Ministros para la Sustentabilidad y enviada en febrero de este año para la toma de razón en Contraloría. Sin embargo, en mayo del presente año, fue retirada del trámite de toma de razón por el actual Gobierno, por lo que aún no existe certeza de cuándo entrará en vigencia.

Partners with
LLM/PhD

68%

Awards



28

THE FIRM

大成 DENTONS

www.dentons.com

Somos la firma de abogados más grande del mundo, con 20.000 profesionales en más de 200 ubicaciones en 80 países.

Nuestro objetivo es ayudar a nuestros clientes a crecer, proteger, operar y financiar su negocio.

Nuestras principales áreas de práctica en Chile son:

Bancario y Financiero

Minería y Energía

Proyectos e Infraestructura

Corporativo y M&A

Propiedad Intelectual y Tecnología

Laboral

Privacidad y Ciberseguridad

Competencia y Antimonopolio

Fintech y Telecomunicaciones

Tributario

Medio Ambiente y Recursos Naturales

Resolución de Conflictos, Arbitraje y Litigios

Chambers
AND PARTNERSThe
LEGAL
500LATIN
LAWYERIFLR
1000MIP
IP STARSB BENCHMARK
LITIGATIONRANKED FIRM 2022
LEADERS LEAGUE



Participating firms of the

ANTITRUST/COMPETITION

大成 DENTONS



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



SANTIAGO RIED

Partner



FERNANDA STREETER

Associate



Kramer Levin



Primerio



MERSAN

ABOGADOS

ON CHAPTER



Pérez-Llorca



GNP *Fresh Perspectives*



Hogan
Lovells



Payet
Rey
Cauvi
Pérez



L&L
PARTNERS
Law Offices



P.P.O.
• LEGAL & TAX •



Esguerra
asesores jurídicos



CORRAL
ROSALLES
international standards, local vanguard

Libre competencia

Nueva Constitución y Colusión

A ctualmente, la ley de libre competencia le entrega la titularidad de la acción penal, en exclusiva, a la Fiscalía Nacional Económica (FNE) por delitos de colusión. Ello implica que las investigaciones por dichos delitos podrán ser iniciadas únicamente por una quejita formulada por la FNE, y solo cuando la existencia del acuerdo haya sido establecida previamente por sentencia definitiva del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC).

El proyecto de nueva Constitución por primera vez incluye cuestiones de libre competencia, y entre otros aspectos, termina con la exclusividad de la titularidad de la acción penal mencionada. Señala que el Ministerio Público podrá investigar y ejercer la acción penal pública en caso de delitos que atentan en contra de la probidad, el patrimonio público o lesionen bienes jurídicos colectivos. Independiente de la facultad exclusiva que tengan otros órganos de la administración (artículo 305, número 3 de la propuesta de nueva Constitución). Así, el Ministerio Público podrá investigar y perseguir los delitos de colusión, sin quejita de la FNE e incluso antes de que exista una sentencia del TDLC.

Hoy en día, la colusión constituye un delito con pena



Santiago Ried
santiagoried@
dentons.com



Fernanda Streeker
fernanda.streeker@
dentons.com

exentos de responsabilidad, sin necesidad de la declaración del TDLC, hasta que el legislador regule el modo y obtención de los beneficios derivados de esta herramienta, en concordancia al cambio constitucional. Dicho artículo quedó incluido en el proyecto final (56ª Disposición Transitoria). La incertidumbre se mantiene en relación a cómo se regulará esta materia en la ley que deba adecuar el cambio constitucional.

Edición N°12 | Julio 2022 |

REVIEWS
LEGA

Electrónica

Felipe Barrera.

Gerente Legal & Compliance.

Educación continua en la gerencia legal: Cómo seguir especializándose



Durante el último tiempo hemos sido testigos de como la denominación de las áreas legales de las empresas ha ido cambiando. Lo que tradicionalmente conocíamos como fiscalía, ha pasado a ser la gerencia legal. Dicho cambio no se debe precisamente a una reestructuración de las organizaciones o a una simple modificación de nombre.

En efecto, un rol que antes se limitaba principalmente a velar por el cumplimiento normativo de todas las actividades de la empresa, hoy presenta mayor amplitud y abarca nuevos desafíos esenciales para que la empresa sea sostenible en el tiempo (pues, precisamente, son los gerentes legales quienes deben velar por la reputación y credibilidad de la organización en el largo plazo). Por supuesto que los conocimientos técnico jurídicos son necesarios para un abogado cuyo objetivo es llegar a ser un buen gerente legal, pero lo cierto es que en la actualidad no son suficientes, ni constituyen -per se- el criterio principal por el cual las organizaciones los evalúan.

Por cierto, los gerentes legales hoy son evaluados por su capacidad de liderazgo, creatividad, influencia en la conducción y toma de decisiones, así como también por la adecuada identificación y gestión de riesgos, transparentándolos correcta y oportunamente a las instancias de decisión de la compañía. Todo lo anterior, con un permanente enfoque preventivo, pues no se debe esperar reaccionar a algo que ya sucedió (aquello nos convertiría en meros apagadores de incendios, con consecuencias que ya no podremos evitar, sino que -con algo de fortuna- solo mitigar).

Ante este escenario, los gerentes legales requieren de una especialización algo distinta a la que comúnmente realizan los abogados de estudios jurídicos, donde usualmente la especialización se enfoca en una rama en particular del derecho y donde estos últimos tienen la obligación de conocer en detalle su respectiva área de práctica, sin necesariamente conocer a fondo el negocio de sus clientes.

La función legal *in-house*, a diferencia de las asesorías legales externas especializadas, impacta en todas las áreas de la empresa, configurando necesariamente una instancia facilitadora del negocio, cuya virtud es ser parte integrante y cotidiana del mismo, proporcionando asesoría táctica para que el negocio fluya correctamente y se logren los objetivos estratégicos propuestos. Es por esto que el gerente legal es un aliado estratégico del negocio, debiendo necesariamente conocerlo en detalle y a nivel transversal, en todas y cada una de sus áreas.

Lo anterior no es para nada fácil. Requiere desarrollar aptitudes y habilidades concretas, tales como: generar credibilidad e influencia en la toma de decisiones, extender la visibilidad a nivel transversal dentro de la organización (lo que implica necesariamente desarrollar las relaciones a nivel individual) y, especialmente, generar relaciones de confianza con los distintos grupos de interés. Esto es particularmente desafiante y complejo en el caso de las empresas multinacionales, donde se enfrentan diversos retos organizacionales (barreras burocráticas, regulaciones y políticas internas de carácter global que se deben adaptar a la realidad local, culturas diversas, variedad de idiomas, etc.).

Asimismo, entender los aspectos sensibles de la industria de la cual forma parte la organización es clave. A manera ejemplar, en nuestro caso podemos mencionar cuestiones tales como libre competencia, protección de datos personales, derechos del consumidor y compliance, siendo obligación del gerente legal mantenerse informado en términos generales de las principales novedades y reformas que digan relación con el core del negocio y sus principales riesgos.



En este orden de ideas, si los gerentes legales buscan desarrollar habilidades y conocimientos que vayan en dicha línea, lo cierto es que las actividades de formación y capacitación que debiesen indagar se distancian en cierta medida de la figura que comúnmente vemos en el rubro de los abogados (me refiero, principalmente, a los denominados magister en derecho o LL.M., ya sea generales o con especialidad, y en menor medida a los diplomados en un área en particular). Lo anterior, especialmente si consideramos que muchos de ellos buscan acceder a otras posiciones ejecutivas dentro de la organización luego de su rol como gerente legal (realidad que desde ya podemos ver en varias empresas de distintas industrias). No me malinterpreten, no cabe duda de que siempre toda actividad de perfeccionamiento es valiosa, pero en épocas de escasez de tiempo y con altísimos costos de oportunidad, hay que priorizar estratégicamente.

¿Dónde enfocarse entonces? Hemos dicho que el gerente legal debe ser un aliado estratégico del negocio, debiendo conocerlo en detalle para influir con convicción en la toma de decisiones de la empresa.

A nuestro juicio, para ser exitoso en dicho rol, es clave desarrollar ciertos conocimientos esenciales. En primer lugar, estrategia comercial. La labor de la gerencia legal se desvanece si no está alineada con los objetivos estratégicos de la organización y, de hecho, el gerente legal debe estar presente en el establecimiento y arquitectura de tales objetivos.

En segundo lugar, negociación. Un gerente legal permanentemente negocia con múltiples *stakeholders*: contrapartes en contextos de disputa, colaboradores, proveedores, clientes, etc., por lo que el desarrollo de esta habilidad es sumamente relevante.

En tercer lugar, saber comunicar y hacerlo bien. El gran desafío en este ámbito es simplificar la información que se transmite al directorio (o a las instancias de decisión de la organización), por

lo que el lenguaje se convierte en un aspecto particularmente sensible e importante, donde no solo se debe transmitir aquello que constituye un riesgo para la empresa, sino que también los logros.

En cuarto lugar, y no por ello menos importante, tener manejo de números y de sus diversas herramientas. Es usual que los ejecutivos de las empresas requieran información para efectos operacionales, financieros y tributarios, así como también respecto a probabilidades de éxito en relación con alguna contingencia en particular. Para responder adecuadamente a tales requerimientos, es fundamental traducir aquello que hacemos en números. Al respecto, no debemos olvidar que la gerencia legal es un área que puede producir ahorros significativos para una organización.

En términos de especialización y en línea con lo previamente expuesto, si me preguntan qué instancias permitirían adquirir y perfeccionar conocimientos como los antes mencionados, diría que un MBA parece ser una alternativa recomendable para un gerente legal (o cursos especializados en tales materias). Sin perjuicio de lo anterior, además de la especialización formal en términos de grados académicos, diplomados o cursos, también es muy relevante la participación en actividades sociales como seminarios y foros, pues frecuentemente son las principales instancias de discusión y retroalimentación sobre aspectos importantes para la industria de la cual forma parte la organización, y que eventualmente pueden influir en el devenir de contingencias que son esenciales para el negocio. Lo anterior es particularmente importante en aquellos contextos donde se deban implementar nuevas regulaciones que tengan un impacto en el negocio.

En conclusión, hoy el gerente legal debe ser un aliado estratégico del negocio, conocer en detalle su modelo y ser realmente capaz de poder hablar el lenguaje de los negocios como único mecanismo para lograr tener una visión 360° de la organización. En este contexto, aquellas decisiones en materia de formación y perfeccionamiento deben estar necesariamente alineadas con este propósito.



Resolución Exenta N° 46 de 2022 del Servicio de Impuestos Internos (SII). A contar del 1 de agosto de 2022 todos los prestadores extranjeros de servicios digitales, sin domicilio ni residencia en Chile deberán registrarse, declarar y pagar IVA a los servicios digitales. Serán los emisores bancarios y no bancarios de tarjetas de pago quienes deberán aplicar un recargo del 19% a las contraprestaciones pagadas a dichos proveedores.

Boletín 14561-19. Con fecha 1 de septiembre de 2021, ingresó al Congreso Nacional un proyecto de ley que tiene por objeto crear un marco regulatorio a las plataformas digitales de manera que los derechos y garantías constitucionales de las personas puedan confluir en el espacio digital. El proyecto se encuentra en primer trámite constitucional en la Cámara de Origen (Senado) esperando ser discutido.

Transformación Digital del Estado. El 9 de junio pasado se promulgó la Ley 21.464 que modificó la Ley de Transformación Digital del Estado que tiene por objetivo facilitar la interacción digital entre el Estado y las personas, adecuando los plazos finales contemplados en dicha ley, de manera de permitir su implementación a una mayor gradualidad, finalizando su implementación a más tardar al 31 de diciembre de 2027.

Ordinario N° 3591 de 2021 SII. Recientemente el SII se pronunció sobre la tributación aplicable a plataformas extranjeras de servicios de juegos y apuestas online, señalando que el uso de juegos, ya sea vía descarga o streaming, servicios de entretenimiento digital mediante juegos de azar, de casino y apuestas online y la comisión por intermediación de juegos, se encuentran gravados con IVA y exentos de impuesto adicional.

THE FIRM

Avda. Costanera Sur 2730, Piso 9, Parque Titanium, Las Condes, Santiago
www.cms.law

Laboratorios

Andrés Palacios.

Legal & Compliance Director.

Camila Mayanz.

Legal & Compliance Coordinator.



Obligación de transparencia en las compañías farmacéuticas y desafíos que enfrentan en este camino



Hoy en día la transparencia en relación con las actividades que desarrollan las distintas organizaciones de la sociedad es considerada en general como altamente beneficiosa. Como usuarios de los servicios que esas organizaciones puedan prestar, saber en qué trabajan, quiénes son sus controladores o ejecutivos principales, con qué instituciones se relacionan, e incluso tener conocimiento sobre las transferencias de valor que realizan, entre otras cosas, aumenta la credibilidad y la confianza en el trabajo que las organizaciones y sus colaboradores desarrollan.

Tanto en la experiencia a nivel local, como a nivel global, la transparencia respecto a las actividades de las instituciones es altamente apreciada, y la industria farmacéutica no es ajena a esto.

En Chile, desde el 1 de enero de 2022, la Cámara de Innovación Farmacéutica (CIF) se encuentra implementando requisitos de transparencia para todas las compañías farmacéuticas que se encuentran adscritas a esta asociación gremial. Dichos requisitos fueron plasmados en el *Anexo de Transparencia de Transferencias de Valor de la Industria Farmacéutica*.

Pero ¿en qué consisten estos nuevos requisitos?

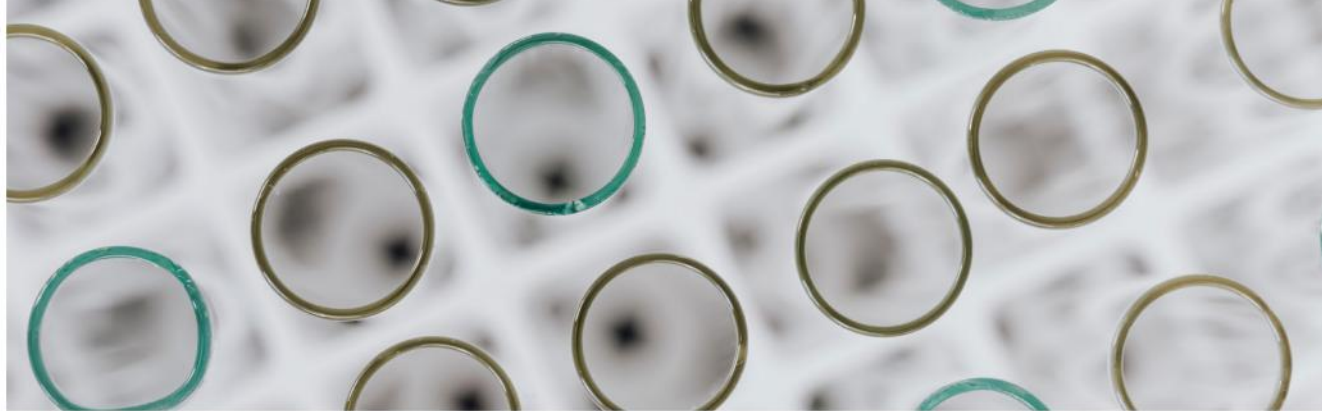
A grandes rasgos, significa que cada compañía farmacéutica que ha adherido a la CIF se obliga a transparentar (dar a conocer), por medio de reportes trimestrales, las transferencias de valor que se hayan realizado a profesionales de la salud, instituciones u organizaciones de pacientes, tales como pago de servicios, aportes relativos a innovación y desarrollo, consultoría, etc.

En particular, cada uno de estos reportes trimestrales deberá contener información sobre las transferencias de valor realizadas a profesionales de la salud que, por ejemplo, hayan sido contratados como *speakers*, es decir profesionales de la salud expertos en algún tema en particular que realizan charlas de carácter científico en reuniones con estas características, o que hayan sido invitados en calidad de delegados para asistir a congresos.

Por otra parte, también se considerará en el reporte aquellos montos pagados por concepto de auspicio a sociedades médicas organizadoras de eventos, así como también donaciones a organizaciones de pacientes, entre otras posibles transferencias de valor que realizan las distintas compañías.

Los reportes trimestrales se implementarán de forma gradual en cuanto a su fecha y contenido, es decir, el primer reporte que las compañías entregaron a la CIF el 1 de julio de 2022, fue innominado y no se publicará. El segundo y tercer reporte, a entregarse el 20 de septiembre y 20 de diciembre de 2022, respectivamente, serán innominados y sí se publicarán en la página web de la CIF. El cuarto reporte, que contendrá información del último trimestre de 2022, será de carácter nominado y se publicará en la página de esta entidad.

Hasta aquí todo bien y ciertamente la CIF apunta a la dirección correcta en cuanto a la necesidad de mayor transparencia respecto a la industria farmacéutica y sus interacciones con personal del área de la salud, sociedades médicas, pacientes, etc., así como también con respecto a las relaciones de todos los actores del ecosistema de salud nacional.



Como mencionamos, la implementación de deberes de transparencia es clave para robustecer la confianza en las organizaciones y en este caso, busca fomentar que la relación de la industria farmacéutica de innovación con los distintos actores del ámbito de la salud sea transparente y conocida por todos y todas.

Pero ¿cuáles son los desafíos que enfrentan las distintas compañías para implementar la obligación de transparentar sus transferencias de valor?

No pretendemos enumerarlos todos en una sola columna, pero creemos que si existe un tema que revestirá especial complejidad a la hora de presentar estos reportes. Nos referimos a la protección de los datos personales de aquellos titulares de datos cuya información sea incluida en ellos, más aún cuando dicha transparencia sea sólo voluntaria y no exista una norma legal que obligue a ello. Por el contrario, el proyecto de Ley de Fármacos II sí lo hace.

En este sentido, la industria farmacéutica internacional viene trabajando hace ya algunos años en elevar los estándares de cumplimiento en materia de protección de datos personales, especialmente respecto de sus colaboradores, pacientes y profesionales de la salud. Respecto de estos últimos e incluso antes de que comenzara la pandemia del COVID19, muchos laboratorios ya solicitaban el consentimiento informado de los médicos para que estos autorizaran el tratamiento de sus datos personales y así, poder contactarlos para reunirse con ellos para la entrega de muestras médicas, para envío de información de carácter científico, entre otras actividades de tratamiento.

Ahora, con los nuevos requisitos de transparencia creemos que esto se complejiza. Las compañías deberán adaptar los textos de consentimiento para que los profesionales de la salud tengan especial conocimiento de cómo se están utilizando sus datos, sobre todo si es que estos serán publicados en los reportes de la CIF. Esto requiere una actualización no menor, así como también, la modificación de cláusulas en contratos, en cartas de invitación a congresos, etc.

Además, las compañías deberán cumplir estrictamente con el ejercicio de los llamados derechos "ARCO" que están establecidos en la Ley 19.628 respecto de los titulares de datos personales. Esto implica implementar los mecanismos, o reforzar los ya existentes, para dar cumplimiento a cada solicitud que pueda realizarse en este sentido. Esto puede parecer sencillo, pero en la práctica puede resultar en una carga de trabajo importante si es que el ejercicio de estos derechos aumenta en el número de titulares.

En relación con el punto anterior, y precisamente al derecho de los titulares a no otorgar su consentimiento para la publicación de sus datos en estos reportes, el desafío es mayor. Las compañías farmacéuticas deberán estar preparadas para este tipo de situaciones y actuar acorde a los derechos del titular, aun cuando esto implicara, por ejemplo, que no podrán ser contratados como speakers, o recibir invitaciones para asistir como delegados a eventos.

Por otra parte, también se ha tenido que revisar la posible transferencia de datos personales al extranjero, dependiendo del lugar donde esté ubicada la plataforma de TI y el proveedor que utilizará la CIF para que las compañías ingresen los reportes que van a contener estos datos.

Para cumplir apropiadamente con lo requerido por la CIF, y lograr que toda la información se vea reflejada en el reporte, este desafío implica que las compañías se deben alinear internamente para preparar un sistema robusto que efectivamente contenga la información que se debe transparentar, que esté correcta y completa.

Ciertamente requerirá un esfuerzo por parte de cada empresa, las que deberán actualizar los procesos internos que ya están establecidos, y que ahora deberán ajustarse a los nuevos requisitos de transparencia implementados por la CIF.

Sin embargo, creemos que esto es un proyecto que se desarrollará de la forma correcta. Sabemos que la transparencia en cuanto a las interacciones de las organizaciones robustece la confianza en las mismas. Por lo mismo estamos comprometidos a cumplir con esta nueva regulación de la mejor forma posible.



NOVEDADES DE LA INDUSTRIA



Amparo en contra del ISP. El Consejo para la Transparencia, durante julio de 2022, acogió el amparo presentado en contra del Instituto de Salud Pública de Chile (ISP), ordenando la entrega de estudios realizados por laboratorios presentados al ISP para que se aprobara la bioequivalencia o similar respecto de todos los fármacos utilizados en salud mental y neurología. Ante esto, diversos laboratorios presentaron un reclamo de ilegalidad, donde se pretende dejar sin efecto la decisión porque podría resultar ilegal y arbitraria.

Informe de ALIFAR. Uno de los principales retos de la industria farmacéutica es la capacidad de alcanzar mayor autonomía en la producción de insumos, medicamentos y materias primas, asunto fundamental para abordar los actuales y futuros escenarios sanitarios, según el informe desarrollado por la Asociación Latinoamericana de Industrias Farmacéuticas (ALIFAR) en el contexto de su encuentro anual de socios.

Medicamentos anticonceptivos defectuosos. La Comisión de Salud de la Cámara de Diputados aprobó legislar sobre el proyecto que modifica el Código Sanitario para establecer responsabilidad civil por la presunción de daños causados por medicamentos anticonceptivos defectuosos. Se busca elevar multas que pueda aplicar el ISP y se espera que la ley sea retroactiva para los casos que generaron el proyecto, que se estiman sean 140 mujeres afectadas. La norma se encuentra en su primer trámite constitucional y ahora deberá seguir con su tramitación en sala.

Medicamentos bioequivalentes genéricos. Con fecha 31 de agosto de 2022, se realizó la más reciente sesión en la comisión mixta del Senado que aborda el rechazo de las indicaciones al proyecto de ley que modifica el Código Sanitario para regular los medicamentos bioequivalentes genéricos con el objetivo de evitar la integración vertical de laboratorios y farmacias.

Partners with
LLM/PhD



67%

Awards



31



THE FIRM



La evolución de los mercados y sus marcos regulatorios es una constante, un movimiento continuo que nos **inspira, desafía y compromete a renovar constantemente nuestra mirada.**



Chambers
AND PARTNERS

LEADERS LEAGUE

The
LEGAL
500

IP STARS
from ManagingIP





Participating firms of the

DATA PROTECTION & CYBERSECURITY



albagli
zaliasnik



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



EUGENIO GORMÁZ

Partner



JAUN PABLO ZAMORA

Senior Associate



CONSTANZA PASARIN

Associate



ANTONIA NUDMAN

Associate



NATALIA GONZÁLEZ

Associate



GONZALO NAVARRO

Director az Tech

CYBERSECURITY CHAPTER



KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI
HUKUK BÜROSU • ATTORNEYS AT LAW



ECIJA | Legal

Protección de datos y ciberseguridad

az albagli
zaliasnik

Finanzas abiertas y protección de datos personales: Acuerdos en torno al Proyecto de Ley Fintech

El proyecto de ley que promueve la competencia e inclusión financiera a través de la innovación y tecnología en la prestación de servicios financieros (Boletín N°14.570) (Proyecto de Ley Fintech) quizás ha sido una de las propuestas normativas en relación con economía digital de más rápido avance en el Congreso de los últimos años. Todo lleva a que los factores decisivos en este caso fueron la existencia de un consenso transversal respecto de la necesidad de una regulación y el proceso que antecedió a la presentación del Proyecto de Ley Fintech—un extenso pero efectivo diálogo en el que participaron, entre otros actores, los reguladores sectoriales, diversos incumbentes del mercado financiero, y las empresas Fintech.

La efectividad de los consensos anteriores también se refleja en el reciente acuerdo marco entre la Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), el Banco Estado y la Asociación de Empresas Fintech de Chile (FinteChile), cuyo objeto es establecer estándares de responsabilidad y mecanismos de captura mediante web scraping de datos de clientes de las instituciones que adhieran a dicho acuerdo—como era de esperar, se dispuso que para tal fin se requerirá consentimiento expreso y específico de clientes, y que será un deber de las instituciones que consulten información cumplir con los principios de proporcionalidad, calidad, seguridad, transparencia, responsabilidad, confidencialidad y finalidad en el tratamiento de datos personales. Así, este acuerdo es el corolario de la discusión que se dio hace meses atrás, a propósito de la acción de protección interpuesta por Khipu contra el Banco Estado, que finalmente fue rechazada por la Corte de Apelaciones de Santiago (Protección Rel N°37034-2021), y luego confirmada por Corte Suprema.



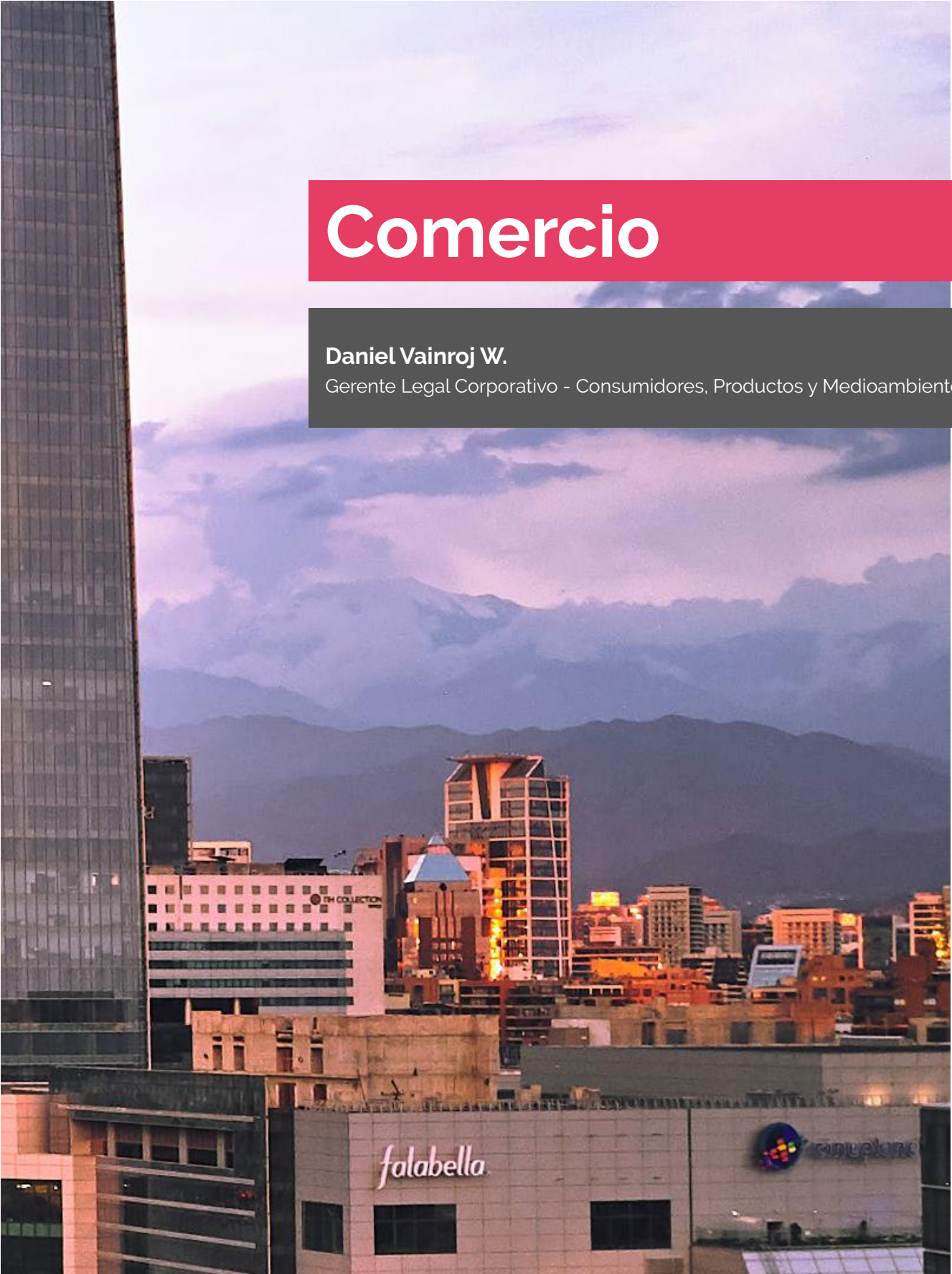
Juan Pablo
Zamora Ilurra
jzamora@az.cl

Es esperable, entonces, que con la misma visión se discutan las modificaciones contenidas en el boletín de indicaciones al Proyecto de Ley Fintech, de fecha 10 de junio. Precisamente para lograr el objetivo del Proyecto de Ley Fintech—promover la competencia e inclusión financiera—en las bases del sistema de finanzas abiertas será tan relevante compartir información como asegurar la debida protección y seguridad en el tratamiento de los datos personales de clientes.



Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS
LEGAL



Comercio

Daniel Vainroj W.

Gerente Legal Corporativo - Consumidores, Productos y Medioambiente, Falabella



Estamos viviendo la Cuarta Revolución Industrial. La era de la innovación acelerada, de la inmediatez, en la cual nos relacionamos usando diferentes dispositivos electrónicos interconectados, mientras experimentamos diversas manifestaciones de digitalización, inteligencia artificial (IA), *machine learning*, automatización, y otros.

En un escenario como este, en el que además los costos de la computación son decrecientes, resulta inquietante la pregunta de qué o quién liderará esta nueva época. ¿Será el gobierno? ¿Las élites? ¿Los medios de comunicación? ¿la data? Algunos pensadores contemporáneos plantean que no será ninguno de ellos, sino que el liderazgo – y por qué no, el poder que hasta hace poco tiempo tenían los medios de comunicación, y antes, los reyes– ahora está en manos de los algoritmos que se usan en la IA. Aunque nadie los eligió democráticamente, la realidad es que ellos llegaron para quedarse y para ejercer su influencia en todos nosotros; tanto como nuestro inconsciente se los permita. Así de poderoso es este fenómeno, que es parte central del cambio de paradigma que estamos experimentando.

Según podemos ver en el documental *El dilema de las redes sociales*, la IA fue ideada con fines inocuos.

Sin embargo, en el camino, y mediando la interacción de los usuarios de esas redes, el propósito que se les había asignado a las aplicaciones de IA evolucionó de una manera tan impredecible y rápida como los vertiginosos avances de la tecnología pueden lograr.

Los protagonistas de ese documental, destacados ex ejecutivos de Facebook, Google, Instagram, Twitter y YouTube, hacen un potente llamado de atención a causa de los diferentes fenómenos que han aparecido o aumentado a raíz de lo anterior, tales como dependencia o adicción a Internet y a las redes sociales, depresión, ansiedad, exacerbación del consumo, y generación de espacios virtuales donde se instalan relatos fragmentados de la realidad. Es decir, relatos adaptados para cada persona en función de sus datos personales, luego de haber calculado lo que era "perfecto" para cada uno. Y, gracias al trabajo de la IA, los usuarios finalmente confirman que sus conceptos de la realidad son, supuestamente, compartidos por todos quienes los rodean en sus redes sociales digitales porque, según ellos ven, a todos los demás les gusta lo mismo.

Tenemos la falsa sensación de que todos concuerdan con nuestra realidad, porque la información que nos presentan las redes sociales tiene mucho de nosotros. "Aceptamos la realidad del mundo que nos presentan", nos enseña *The Truman Show*.

Según un ex ejecutivo de Google, los algoritmos logran hackear la mente. Manipulan y persuaden para conseguir lo que es mejor para quien ejecuta esos algoritmos, pero no necesariamente lo que es mejor para el usuario. Y esa persuasión no sólo puede hacer que nos desconectemos de la realidad, sino que puede confundirnos con apariencias de bienestar y felicidad, impulsándonos a realizar conductas que, sin ese estímulo externo, no habríamos hecho.

El uso de la IA ha adquirido un rol protagónico en los procesos de toma de decisiones empresariales, por lo que resulta imperativo abordarlo con una mirada profunda en sus aspectos éticos. Porque, más allá de la evidente importancia que se le debe dar a la ética en el ámbito empresarial, estamos también frente a un fenómeno generacional impactante que, con la ayuda de Internet, nos sitúa en un lugar donde el llamado a la acción es urgente.



¿Qué estamos viendo? Vemos que cada 10 o 20 años surgen nuevas generaciones de jóvenes que pretenden instalar nuevas ideas, creencias y convicciones, las cuales, tarde o temprano, son recogidas y aplicadas de manera natural por el resto de la sociedad. Actualmente, el grupo de jóvenes más influyente es el de los *millennials*, quienes junto con los *centennials*, están influyendo fuertemente distintas dimensiones de la vida en sociedad.

Los *millennials* fueron Generaciones de Turno (GT) entre los años 2000 y 2020, mientras que el reinado de los *centennials* comenzó casi con la pandemia. Estas generaciones vienen con una mentalidad alineada con determinados valores generacionales (Generaciones de Turno y Valores Generacionales son conceptos desarrollados por el Observatorio de la Conciencia Empresarial). Esto es, aquellas ideas que esos jóvenes manifiestan como pilares sociales de su época, y que se pueden determinar observándolos -utilizando técnicas antropológicas- cuando tienen entre 20 y 30 años (y 40 años, en el caso de los *millennials* que, gracias a Internet, duraron más).

Lo relevante de este análisis, es que las GT empujan por sus creencias con el ímpetu de la juventud y, en el caso de este último grupo, con la rapidez y el alcance que facilita Internet. Si antes era importante considerar las convicciones de las nuevas generaciones, hoy es urgente, porque la digitalización ha acelerado todo y ha empoderado a la GT a tal punto que, probablemente, estamos frente a la primera GT en la historia que está estableciendo sus creencias mientras sus miembros aún son jóvenes, dándole forma a la década que comienza. Lo anterior produce cambios de época, y se trata de eventos que no se pueden detener.

Dentro de los valores generacionales que hoy prevalecen, podemos destacar la equidad. Recientemente, hemos visto cómo esta preocupación se ha expresado de las más diversas formas, tanto en Chile como en el extranjero, porque es un asunto generacional y no territorial. Desde levantamientos sociales, pasando por nuevas tendencias de consumo, hasta la dictación de normas legales que buscan, justamente, emparejar la cancha y propiciar espacios donde exista justicia de la forma en que esta nueva GT la entiende.

En materia legal, podemos mencionar especialmente a la Ley Pro Consumidor y al Reglamento de Comercio Electrónico, cuyas disposiciones buscan generar mayor transparencia, exigiendo la entrega de información cada vez más precisa y completa a los consumidores; e incrementar la tutela de algunos de sus derechos. Todo ello, con el objeto de reducir la asimetría que existe entre las posiciones de los comerciantes y de sus clientes. A lo anterior, debemos agregarle la nueva facultad de Sernac, en materia de tratamiento de datos personales de los clientes en el contexto del consumo. Datos personales que, por cierto, usualmente son procesados con IA.

No cualquiera tiene la suerte de experimentar y vivir una revolución industrial que conlleva un cambio de creencias y de paradigmas, con una GT que expresa sus convicciones con vehemencia y rapidez; pero que, al mismo tiempo, tiene muy poca tolerancia a la disonancia entre el decir y el hacer. Creo que es un bonito desafío, de la mano de una importante responsabilidad. Parte importante del trabajo de una empresa para mantener su vigencia pasa por entender las expectativas de sus clientes sobre cómo se emplean las herramientas de IA, y qué es lo que consideran un trato correcto y ético a la luz del contexto que hemos analizado.

En este sentido, cuando un cliente permite utilizar sus datos personales para efectos publicitarios y promocionales, claramente, en su tratamiento existe un deber ético, y no solo legal. De hecho, los algoritmos que se usan en la IA no son de carácter objetivo, sino que buscan optimizar los resultados en función de una determinada definición de éxito, que es particular para cada usuario. Cuando mencionábamos a la persuasión que se puede lograr con la IA, cabe preguntarse ¿podríamos pensar en seducir con altos estándares éticos? Por ejemplo, la actividad publicitaria es una herramienta de persuasión.

Entonces, procesar esos datos personales con IA para incentivar la compra de productos y servicios, implica la responsabilidad de hacerlo con preocupación por los derechos y las expectativas de trato ético del dueño de los datos, tanto en el diseño de las piezas publicitarias como en el de la estrategia comunicacional con el cliente.



Corte Suprema sobre servicios de *streaming*.

La Corte Suprema confirmó la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago que declaró inadmisile un recurso de protección presentado contra un reconocido servicio de streaming por cobros adicionales de la plataforma por cuentas compartidas. El fallo de primera instancia señaló que ante un conflicto contractual los derechos reclamados deben debatirse y probarse en el correspondiente procedimiento judicial y no a través del recurso de protección.

Ley sobre publicidad visible desde caminos, vías o espacios públicos.

El 10 de agosto de 2022 se publicó la Ley 21.473, que regula la instalación de publicidad destinada a captar la atención de quienes transitan por caminos públicos, vías urbanas o espacios públicos, a fin de velar por la seguridad vial y de minimizar el impacto que dichos elementos generan en su entorno.

Aumento de aforo para eventos masivos.

El Ministerio de Salud anunció una actualización del plan "Seguimos Cuidándonos Paso a Paso" indicando que, a partir del 25 de agosto de 2022, en fase de medio impacto sanitario aumenta el aforo para eventos masivos (más de 3.000 personas). En recintos cerrados, el aforo máximo será de un 75% de la capacidad, mientras que en abiertos será de un 85%.

Circular interpretativa de publicidad

nativa e influencers. El Servicio Nacional del Consumidor publicó en su página web la Resolución Exenta N° 534, que aprueba la Circular Interpretativa sobre publicidad nativa e influencers. En ella, da cuenta de las normas legales y principios aplicables al respecto, e identifica un conjunto de buenas prácticas cuya adopción sugiere.

THE FIRM

Isidora Goyenechea 3477, Piso 12 Las Condes, Santiago
www.garrigues.com

Transmisión eléctrica

Víctor Carvajal Vieyte.

Gerente Legal Ferrovial Power Infrastructure.

Proyectos y relación con las comunidades: ¿Cómo prevenir los problemas?



No es un misterio que durante los últimos años se ha vuelto cada vez más complejo el desarrollo de todo tipo de proyectos, sean estos de infraestructura pública o privada, industriales, de energía o tecnológicos. No solo la regulación ha evolucionado en la correcta protección del medio ambiente y las personas, sino que también lo ha hecho la ciudadanía, cada vez más empoderada, informada y crítica respecto de las repercusiones que los proyectos pueden generar en su entorno.

Esto se acrecentó luego de la crisis política e institucional vivida en Chile en el año 2019, momento en que muchas personas tomaron conciencia de que su opinión debía ser considerada a la hora de diseñar políticas públicas o en el desarrollo de proyectos.

En dicho contexto, es conocida la labor de abogados y abogadas en la defensa, o en la mitigación de sus consecuencias, de demandas, recursos judiciales, denuncias y reclamaciones administrativas iniciadas por personas o comunidades ubicadas dentro del área de influencia de un determinado proyecto, ya sea porque se oponen irrestrictamente a su desarrollo o porque tienen reparos en la forma en que serán implementados.

Y claro, qué duda cabe, hemos sido formados para asesorar y defender intereses, usualmente en pleito, utilizando para ello fundadas y sofisticadas argumentaciones jurídicas o echando mano a detallados informes técnicos que avalan, usualmente con razón, la necesidad y juridicidad de proyectos y sus alcances. Dicho rol, sin duda necesario en aquellos casos en que lo único que se busca es especular o lucrar mediante la obstrucción infundada de importantes proyectos, olvida aquella parte del problema que, identificada correctamente y aplicando medidas apropiadas, podría prevenir o detectar de forma muy temprana conflictos futuros.

Pocas veces formamos parte de aquellos profesionales que se aproximan al territorio, realizan estudios de campo o se relacionan con las personas que habitan o transitan por las zonas donde se emplazan los proyectos. Tenemos, muchas veces, un conocimiento parcial de estos, adquirido usualmente a través de contratos, memorias técnicas, planos y descripciones generales de los mismos, lo que nos impide -con justa razón- visualizar aquellas falencias, errores u oportunidades que, gestionadas oportunamente y correctamente, podrían evitar la erupción de un sinnúmero de problemas que en el mediano plazo, podrían transformarse en posturas irreconciliables o problemas sin solución que dificulten o retrasen gravemente su desarrollo.

Olvidamos que, al igual que en otras áreas del derecho, podemos cumplir un rol distinto. Tenemos grandes capacidades de negociación y conciliación, nos aproximamos a los hechos con una visión crítica, advirtiendo problemas futuros, tenemos habilidades para comunicar, contamos con conocimientos acabados en la legislación y regulación sectorial, y generalmente, nuestra voz es escuchada en gerencias y directorios.



ferrovial

power infrastructure

De esta forma, la participación del abogado u abogada en etapas tempranas de desarrollo de proyectos puede ayudar, sin duda alguna, a prevenir conflictos de diversa índole. Por cierto, aquellos relacionados con la preparación de documentación para licitaciones, tramitación de permisos y autorizaciones gubernamentales, suscripción de contratos de construcción y suministro u compraventa de terrenos, pero también en la prevención de aquellos vinculados a la relación entre la empresa y las diversas comunidades.

Este nuevo rol está en línea con la transformación que han experimentado las fiscalías de empresas durante la última década, dando paso a estructuras legales más modernas, como gerencias legales o de asuntos corporativos, cuya función ya no es tan solo velar por la juridicidad de actos y contratos o verificar el cumplimiento formal de la legislación o normativa sectorial, sino que también busca aportar e influir en ámbitos como el compliance, manejo de crisis, comunicación estratégica, la relación con diferentes stakeholders y, por qué no, el relacionamiento comunitario.

El rol del abogado u abogada debe evolucionar, buscando una mayor interacción con comunidades y su entorno, advirtiendo y previniendo conflictos futuros. Conocer la geografía de un lugar, sus vías de acceso, actividades económicas, costumbres, tradiciones y especialmente su gente, sin duda alguna, entregan una perspectiva distinta a la hora de enfrentar desafíos que, en principio, solo necesitarían un conocimiento jurídico o técnico.

Esta nueva forma de interacción puede no solo contribuir a un mejor entendimiento de los proyectos y sus desafíos, sino que también permite conectar con distintas unidades de negocios, usualmente operativas, creando equipos multidisciplinarios que contribuirán de mejor forma en su desarrollo.

Muchas veces los grandes conflictos esconden una profunda asimetría de la información entre las partes, y de eso no se escapa la relación entre comunidades y empresas. Mientras las primeras se ven bombardeadas por información imprecisa o derechamente errada sobre el alcance de los proyectos, sus inversionistas, efectos y repercusiones, obviando -tal vez- los beneficios u oportunidades que pueden generarse a partir de su ejecución; las segundas suelen carecer de la sensibilidad y empatía que solamente puede entregar la aproximación de sus ejecutivos y profesionales al territorio y su gente.

De esta forma, nuestra labor no debe limitarse a la preparación de estrategias o defensas para hacer frente a conflictos ya detonados, donde -por cierto- somos necesarios, sino que puede y debe ampliarse a prevenirlos o anticiparlos. Tal vez, nuestra presencia en terreno, junto con un diálogo directo y franco, puede ayudar a reducir las brechas de información, evitar especulaciones, alinear intereses, desmitificar problemas y contribuir a una relación sostenible con las comunidades.

NOVEDADES DE LA INDUSTRIA

Ruido sobre fauna nativa. Recientemente el SEA publicó un nuevo criterio técnico sobre los antecedentes e información necesaria que deben presentar los titulares para la evaluación ambiental de los impactos por ruido sobre fauna nativa terrestre. El documento entrega referencias de umbrales para poder realizar correctamente la evaluación de impacto ambiental en el marco del SEIA.

Participación ciudadana. El Servicio de Evaluación Ambiental difundió en junio pasado, un instructivo para la interpretación amplia de los presupuestos para la participación ciudadana en la evaluación ambiental. Con ello, se determina que todas las Declaraciones de Impacto Ambiental (DIA) podrán tener participación, si las comunidades próximas así lo solicitan, cumpliéndose los requisitos formales. Por este motivo, al momento de proyectar una tramitación ambiental, los titulares deberán considerar esta nueva variable, fijando las acciones necesarias para abordar procesos participativos.

Schultz · Carrasco · Benítez

ABOGADOS

Empresa de Ferrocarriles del Estado. En sesión de 3 de agosto de 2022, el Comité de Ministros, encabezado por la titular de Medio Ambiente, resolvió aprobar de forma unánime el proyecto "Nuevo Puente Ferroviario Biobío" de EFE, que conectará las comunas de Concepción y San Pedro de la Paz de la región del Biobío. Los ministros resolvieron rechazar los recursos de reclamación e invalidación presentados en contra de la resolución que calificó favorablemente el proyecto, cuya inversión es de 220 MUSD.

Metro de Santiago. La Comisión de Evaluación de la Región Metropolitana acordó, en sesión del 22 de agosto del presente año, calificar favorablemente el proyecto "Extensión Línea 6 Metro de Santiago" de la empresa Metro, el cual, con una inversión superior a los 196 MUSD, contempla la extensión de la actual Línea 6 del Metro de Santiago, la que combinará con el futuro Tren Alameda Melipilla de EFE, lo que permitirá beneficiar a 90 mil habitantes de la región.

Partners with
LLM/PhD



67%

Awards



8

THE FIRM

Schultz · Carrasco · Benítez

ABOGADOS

- Ponemos el foco en nuestros clientes y nos involucramos en el detalle de sus proyectos, para poder entregar una asesoría eficiente y especializada.
- Buscamos soluciones creativas para sus desafíos, buscando prevenir conflictos y prepararse en caso de tener que enfrentarlos.
- Tenemos un equipo de primer nivel, con experiencia pública y privada.



CHRISTIAN P. PORTER
2022
RECOGNIZED BY
Best Lawyers

**LATIN
LAWYER**

LEADERS LEAGUE

**The
LEGAL
500**



Participating firms of the

ENVIRONMENT CHAPTER

Schultz · Carrasco · Benítez
ABOGADOS



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



RODRIGO BENÍTEZ

Partner



EDESIO CARRASCO

Partner



MARIO ARRÚE

Associate



MAXIMILIANO ALFARO

Associate



GRACIELA VENEGAS

Director



CARLO SEPÚLVEDA

Director



INGRID HENRÍQUEZ

Director

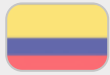


FERRERE

BOLIVIA | PARAGUAY | URUGUAY



WERKSMANS
ATTORNEYS



LLOREDA
CAMACHO & CO



ECIJA
GPA



RITCH
MUELLER



DELAPUENTE



CECA MAGÁN
ABOGADOS

Derecho ambiental

Interpretación de la RCA y nuevos estándares de conductas

En un caso reciente, la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA) estimó que la Compañía Contractual Minera Candelaria (CCMC) había vulnerado el régimen de disminución de extracción de aguas subterráneas (extrayendo aguas cuando no debía hacerlo), establecido en sus diversas RCAs (infracción N° 14, multa de 4.176 UTA).

Tal decisión fue impugnada por CCMC ante el Segundo Tribunal Ambiental (2TA), el que dejó sin efecto la decisión de la SMA (Rol R-140-2021), ya que las RCAs no eran claras respecto del límite máximo de extracción de agua fresca, por lo que no existía una conducta precisa, determinada y específica que se le pudiese exigir a CCMC (se vulneraba el principio de tipicidad).

La Corte Suprema no compartió el razonamiento del 2TA (Rol 4.308-2021), pues estimó que las obligaciones contenidas en una RCA se deben interpretar de manera finalista. En este caso, ello consistió en un uso razonable del recurso hídrico, en base al "Principio de Razonabilidad" en su uso. Así, a juicio de la Corte posa sobre CCMC un estándar de conducta tendiente a una explotación racional (no indiscriminada) del recurso, por lo que estimó que si se configuraba la infracción N° 14.

Es posible mencionar algunas lecciones que nos deja este fallo, especialmente en lo que se refiere a la manera en que los titulares deben ejecutar o aplicar las

Schultz • Carrasco • Benítez
ABOGADOS



Carlo Sepúlveda Fierro

Si estamos en esta hipótesis, se debe utilizar un mecanismo escasamente explorado: solicitar al SEA la revisión de la RCA, para efectos de adecuarla a la nueva realidad ambiental, al amparo de lo establecido en el artículo 25 quinquies de la Ley N° 19.300.

Por último, este fallo es interesante porque se puede apreciar como la Corte Suprema sigue resolviendo las temáticas ambientales con base en principios (en este caso el denominado "Principio de Razonabilidad" en el "Uso del Recurso Hídrico", relativizando aún más los "matices" a los que se encuentra sujeta la potestad sancionatoria del Estado en relación con los principios generales del derecho penal (en este caso, el principio de tipicidad) y dándole, en la práctica,

Edición N°12 | Julio 2022 |

REVIEWS
LEGAL



Bebidas carbonatadas

Felipe Benavides.
Gerente de Asuntos Legales.

Las oportunidades que nos ofrecen las aguas grises para el desarrollo sustentable



Hablar de desarrollo sustentable, y los efectos prácticos de él nos lleva a desentrañar su definición siendo la más conocida la del Informe de Brundtland que señala que *"es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades."*

Para no comprometer dichas capacidades se requieren equilibrar tres dimensiones imprescindibles en la vida en sociedad. Estas son las variables sociales, económicas y medioambientales. Buscar el espacio de intersección entre estas representa todo un desafío, pero al mismo tiempo nos da luces sobre una hoja de ruta a soluciones de largo plazo.

Ahora bien, unos de los grandes desafíos en nuestro país es el recurso del agua, sea en cantidad, capacidad y calidad de la misma. El diagnóstico es conocido y compartido: la ausencia abrupta de precipitaciones que enfrenta la zona norte y centro sur del país, los efectos del cambio climático, la carente o escasa infraestructura, las deficiencias en la planificación territorial, así como una regulación que requiere de una debida actualización, nos ha trasladado a enfrentar la falta de disponibilidad de agua, con focos diferenciados en el país, pues la distribución del recurso a nivel nacional es irregular y presenta múltiples complejidades.

Se trata de un problema multifactorial, y la experiencia nacional como comparada nos enseña que no hay una bala de plata o vara mágica que nos conduzca a su solución definitiva.

Por ello se requiere pasar a la acción e implementar soluciones que de manera eficaz permitan recuperar, reusar, revalorizar y reutilizar las aguas, teniendo como horizonte una gestión hídrica sustentable.

En ese sentido, es valioso revisar la experiencia comparada de países que han avanzado en temas de escasez hídrica tales como Australia, Japón e Israel. Todos ellos han interiorizado el lema de que cada gota cuenta, y en distintas fórmulas han adaptado, modificado - tecnologizado sus sistemas de recolección y tratamiento de las aguas que llegan a sus domicilios o bien establecimientos masivos, tanto en sectores urbanos como rurales, para circularizar y ser eficientes con los recursos disponibles.

Para ello, el modelo de la utilización de las aguas grises, es un ejemplo perfecto de desarrollo sustentable en las tres dimensiones antes señaladas. Para efectos prácticos diremos que *"[l]as aguas grises se definen como un tipo de agua residual o miscelánea, caracterizada por su origen residencial, provenientes fundamentalmente del baño, duchas, lavaderos y lavatorios"* que tienen, por tanto, el potencial de ser reutilizadas en otros fines tales como riego de jardines, plazas, parques, agua para casos de emergencia como red de incendios, limpieza de calles, ventanas de edificios de altura, uso en fuentes o caídas de aguas, reuso en las aguas de inodoros públicos o privados, agricultura, o pequeñas lagunas para la preservación ambiental.

Esta vía de solución tiene un enorme potencial en la disminución del consumo de agua, que no solo permitiría dejar de usar aguas frescas en actividades de la vida rural y la urbana, sino un ahorro de energía en cada una de ellas, emisiones de CO₂ que se dejarán de emitir, evitaría gastos de tratamiento innecesario, disminución en costos de contratos de exceso de carga con las respectivas sanitarias, y otros efectos positivos como la creación de una industria especializada en aguas grises, que pudiese levantar financiamiento público privado para llegar con soluciones creativas, tanto para grandes urbes como para localidades remotas, que en conjunto con universidades - centros de formación puedan co-crear y transferir conocimiento.



La tarea no está exenta de obstáculos, ya que se requiere de un cambio cultural, regulatorio, y por sobre todo que se generen las condiciones necesarias de su utilización, sin comprometer la inocuidad, salud y seguridad de las personas. Las dificultades técnicas de esta solución están dadas por crear una infraestructura que debería separar las aguas negras de las grises y obtener su debido financiamiento. Por una parte, se deben ajustar las brechas para contar con redes de monitoreo en áreas rurales y disponibilizar laboratorios para las mediciones de las mismas, así como una red de fiscalización para evitar problemas sanitarios con su implementación; y por otra, se deben generar los incentivos económicos adecuados para que las empresas y en particular el sector de la construcción pueda ajustar y viabilizar desde el origen este modelo en las construcciones de nuevas viviendas (edificios), de esta forma sus posibles habitantes podrían constatar los beneficios económicos, sociales y ambientales de vivir en un lugar que cuente con una separación de sus aguas grises.

Revisando la situación actual, podemos indicar que la ley que regula la recolección, reutilización y disposición de aguas grises en Chile, Ley N°21.075, fue publicada el 15 de febrero del 2018, e inexplicablemente ha estado sin vigencia por largos 4 años a la espera de su debido reglamento. El anuncio de su promulgación hace unas semanas, debe ser considerado una buena noticia. Esperamos que el contenido del mismo haya podido recoger los comentarios de las consultas públicas que solicitaban una mayor flexibilidad a los estándares en sectores rurales, donde esta regulación podría mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Actualmente, y debido al retraso en la dictación del reglamento, se avanzó sin él, en iniciativas de aguas grises en la región de Coquimbo, principalmente en establecimientos educacionales, que con la ayuda

de universidades asociadas y fundaciones, han permitido acceder a los beneficios de contar con agua tratada, siendo utilizada para regar los árboles y jardines de sus establecimientos, permitiéndose el uso de áreas verdes, que eran inexistentes, creando cohesión, compromiso y el desarrollo de tecnologías para sus estudiantes que nos permiten ver con esperanza el uso y transferencia de conocimiento que se queda en la región.

Otro caso es el de Cerrillos de Tamaya, que cuenta con un acuerdo con el Comité de Agua Potable Rural (APR) quienes entregan agua tratada a un agricultor para el cultivo de alfalfa, dividiendo las ganancias de la venta con el APR, para que este último las reinvierta con otros agricultores. Esta es otra forma que puede inspirar, pues resuelve los temas de financiamiento y fiscalización cruzada, creando modelos sustentables en la gestión del uso de agua, y también da una oportunidad a la agricultura local.

La implementación de las aguas grises, operativizado el reglamento, nos ofrece una oportunidad de escalar las soluciones y convertirlas en una alternativa real e innovadora frente a problemas de escasez. Los desafíos de la industria y del Estado, tanto en los temas de tratamiento de aguas como en los de la construcción son enormes pero son claves para el desarrollo de las tecnologías adecuadas y creación de planes económicamente rentables en esta vía. En el mismo sentido, las comunidades universitarias, científicas y locales son indispensables para identificar las deficiencias regulatorias y sus mejoras, así como el conocimiento específico para la óptima instalación, funcionamiento y mantención de las mismas.

Son las aguas grises por tanto, un ejercicio y esfuerzo de la sociedad en su conjunto para lograr la premisa de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las de las futuras, teniendo siempre en cuenta el lema que cada gota cuenta.

Residencia Temporal para Inversionistas Extranjeros: Patrocinio InvestChile. El 16 de agosto de 2022, la Agencia de Promoción de la Inversión Extranjera (InvestChile) del Ministerio de Economía publicó la Resolución Exenta N°144 que fija los antecedentes a presentar y acompañar por inversionistas extranjeros, quienes detentan cargos de alta dirección o gerenciales, representantes legales o personal técnico especialista y relacionado con capitales de inversión de extranjera en Chile, que busquen una Residencia Temporal en Chile.

Estrategia de Fomento y Promoción de la Inversión Extranjera. Mediante Decreto N°72 del 2022, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo aprobó la nueva Estrategia de Fomento y Promoción de la Inversión Extranjera, que busca impulsar la promoción de la inversión extranjera directa (IED) en Chile. En ella, se definen 17 criterios de focalización para la búsqueda y atracción proactiva de IED, los que también son criterios para el otorgamiento de Residencias Temporales para inversionistas extranjeros y personal relacionado.

Mesa de Trabajo para la inclusión laboral de migrantes. Desde el 18 de mayo de 2022 se encuentra funcionando la Mesa de Trabajo para la inclusión laboral de migrantes, convocada por la Vicaría Pastoral Social Caritas del Arzobispado de Santiago. Esta instancia reúne a representantes del sector público y privado, además de organizaciones internacionales y de la sociedad civil, con el objetivo de entregar propuestas al Gobierno que propendan a la regularidad migratoria, formalidad e inclusión laboral y social.

Mercado laboral y población extranjera. Conforme a las cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, para el trimestre entre abril y junio de 2022, la estimación de personas extranjeras ocupadas aumentó a 6,5%. La expansión de ocupación fue incidida, principalmente, por los sectores de alojamiento y servicio de comidas (26,0%), comercio (10,5%) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (45,5%). Sin embargo, la ocupación informal se expandió en 19,8%, llegando a un total de 279.344 personas.

THE FIRM

Nueva York N°9, piso 18, Santiago
www.fragomen.com



Consumo masivo

Bárbara Leighton.
Gerente Legal.



"Sé que no hemos roto el más alto y duro techo de cristal al que nos enfrentamos, pero lo haremos, y espero que antes de lo que podemos pensar ahora mismo". Son parte de las palabras que Hillary Clinton pronunció luego de perder la elección presidencial de EE. UU. en 2016. Ella se refería a todas las mujeres que, preparadas y con destacables trayectorias, no han podido alcanzar los más altos cargos en política o en su carrera profesional.

Han pasado 6 años desde entonces y, pese a que ese mismo país tiene hoy, por primera vez en su historia, a una mujer en el cargo de vicepresidenta, las cosas no han cambiado demasiado.

Pero ¿cuáles son las razones detrás de esta problemática? Según los expertos, los factores son múltiples, muchos arraigados en temas culturales, pero en lo laboral el principal está relacionado con el diseño de las estructuras organizacionales y cómo se ha perpetuado en ellas el círculo vicioso de quien tiene más oportunidades de desarrollo profesional es quien pone a la empresa o su carrera por sobre su vida familiar y personal.

Y es ahí donde parte uno de nuestros mayores problemas, ya que existe una construcción cultural de que somos las mujeres las responsables de ejercer y liderar los roles relativos al cuidado del hogar y la familia, por lo que se asume, erróneamente, que nuestro rol laboral y desarrollo profesional inevitablemente quedan en segundo plano.

En el mundo legal la realidad no es distinta, incluso las diferencias se van exacerbando a medida que va avanzando la carrera. Si bien en el ingreso a las escuelas de Derecho podemos hablar de equidad de género -el porcentaje promedio es de 50% mujeres y 50% hombres- el problema comienza a visibilizarse una vez que los abogados ya titulados, se enfrentan por primera vez al campo laboral real. Es un hecho que las firmas de abogados contratan más hombres que mujeres y que sus directorios están lejos de ser paritarios. Incluso es posible constatar que muchos ni siquiera cuentan con socias como integrantes.

Lamentablemente, en las empresas las cosas no son tan diferentes y la mayoría de los abogados a cargo de sus áreas legales siguen siendo hombres. Un ejemplo de ello es que en el último ranking GC Powerlist Chile de 2019, de 100 abogados destacados solo 25 eran mujeres. Por su parte, la realidad de la Corte Suprema no dista mucho de esto tampoco. En el caso de Chile, las mujeres alcanzan solo el 33% de la dotación total.

Mucho se habla de que las oportunidades existen, pero que hemos sido nosotras las que hemos decidido privilegiar la maternidad u otros aspectos personales de nuestra vida, sin querer reconocer que el problema está en que no existe igualdad en la cancha cuando estas oportunidades se presentan. Las mujeres llevamos sobre nuestros hombros la carga de ser quienes desarrollan, en su mayoría, los roles de cuidado en nuestros entornos y se nos exige socialmente que esa sea nuestra prioridad, obligándonos a poner nuestro trabajo y desarrollo profesional en segundo plano.

"Las mujeres habrán alcanzado la verdadera igualdad cuando los hombres compartan con ellas la responsabilidad de la crianza de la siguiente generación" dijo hace años atrás Ruth Bader Ginsburg, emblemática jueza de la Corte Suprema norteamericana, y hoy su declaración sigue más vigente que nunca.



SEPTIEMBRE 2022

El Sernac y el tratamiento de datos personales. Con fecha 24 de diciembre de 2021 se publicó la Ley N° 21.398, que introdujo importantes reformas al ordenamiento de protección a los consumidores. Entre ellas, otorgó al SERNAC competencia para fiscalizar, litigar y negociar temas relacionados con los datos personales de los consumidores. En ese contexto, el 18 de enero de 2022, el SERNAC dictó la Resolución Exenta N°33, interpretativa sobre protección a los consumidores frente al uso de sistemas de inteligencia artificial en las relaciones de consumo. Entre varias otras cosas, el SERNAC señaló que para que proceda el tratamiento de datos personales de los consumidores es necesario que el proveedor obtenga de ellos (y sea capaz de verificar) un consentimiento válido (específico, informado y expreso); pudiendo siempre el consumidor revocar ese consentimiento. Asimismo, señaló que el proveedor siempre deberá emplear la debida diligencia para cuidar los datos personales de los consumidores, asumiendo la responsabilidad por los daños que pudieran padecer. Finalmente, señaló que los proveedores solo podrán utilizar los datos personales en los fines para los cuales fueron recolectados; y si el tratamiento es autorizado mediante cláusulas de contratos por adhesión, esos fines deberán estar relacionados con la respectiva relación de consumo.

Regulación a los Influencers. El 16 de junio de 2022 se dictó la Resolución Exenta N° 534, sobre publicidad nativa e influencers. Entre otras cosas, la Circular aclara que los influencers y su actividad están sometidos a las reglas generales del consumo. En ese sentido, el Sernac señaló que la responsabilidad civil e infraccional en caso de incumplimientos a la Ley del Consumidor en lo que se refiere a la publicidad recae sobre la empresa anunciante. Esto es, sobre quién financia a los influencers. Ahora bien, los influencers podrán ser responsables personalmente por infracciones a la LPC, cuando ellos comercialicen y ofrezcan sus propios productos o servicios, es decir, en aquellos casos que actúen en calidad de proveedores anunciantes. Asimismo se señala que un estándar mínimo de transparencia en estas materias es que los proveedores e influencers adviertan a los consumidores que el contenido que están visualizando es publicitario.

Partners with
LLM/PhD

75%



Awards



13



THE FIRM

25 años atendiendo a nuestros clientes en las distintas áreas del derecho.
A través de nuestras redes profesionales prestamos servicios en
América, Europa y Oceanía.

Confían en nosotros:

- ✓ ONGs
- ✓ Fortune 500
- ✓ Family Offices y personas de altos patrimonios
- ✓ Startups
- ✓ Pequeñas y medianas empresas

CHAMBERS
AND PARTNERSThe
LEGAL
500

WVL

LEADERS LEAGUE



Participating firms of the

TAX CHAPTER

Allende | Bascuñán



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



FRANCISCO JAVIER ALLENDE

Partner



MAURICIO CARLOZA

Partner



MARIO DONOSO

Partner



CRISTÓBAL MUNITA

Associate



CAROLINA GAZITÚA

OF Counsel



**Baker
McKenzie.**



ADMD
MAVIOGLU & ALKAN
LAW OFFICE




PHOENIX LEGAL



goh
Godoy Hoyos



D&B
DAVID SI BAIAS
A connected law firm of PwC



 **Consortium**
L E G A L



 **CUATRECASAS**



BKM | BERKEMEYER



Criales  **Urcullo**
ABOGADOS



 **Damma**[®]
Legal Advisors



 **AFRA**
ALFARO, FERRER & RAMÍREZ



Holland & Knight



Spingarn

Legal | Tax | Finance



Tributario

Allende | Bascuñán

Reforma tributaria e Impuesto a la riqueza: Crónica de una muerte anunciada

El pasado 7 de julio, el Ejecutivo finalmente presentó su proyecto de reforma tributaria ante el Congreso. Dentro de las medidas comprendidas en la iniciativa, destaca la creación de dos "impuestos a la riqueza", el que podríamos llamar propiamente tal, y que -mediante dos tramos progresivos- pretende gravar con una tasa de 1% a las personas naturales con domicilio o residencia en Chile, cuyo patrimonio supere las 6.000 UTA (US\$ 5 millones aprox.) y con 1,8% a la parte del patrimonio que exceda de 18.000 UTA (US\$ 15 millones aprox.); y un segundo impuesto patrimonial, que se ha denominado como "Tributo al diferimiento de impuestos fiscales" y que grava anualmente a las sociedades de renta pasiva con un 1,8% aplicado a las utilidades con tributación pendiente.

En caso de aprobarse por ambas Cámaras, el primer gravamen entraría en vigor a partir de 2024, tomando como base los valores patrimoniales determinados al cierre del ejercicio comercial 2023, mientras que el segundo lo haría el 1 de enero de 2025.

El Gobierno ha dicho que esta reforma tributaria solo



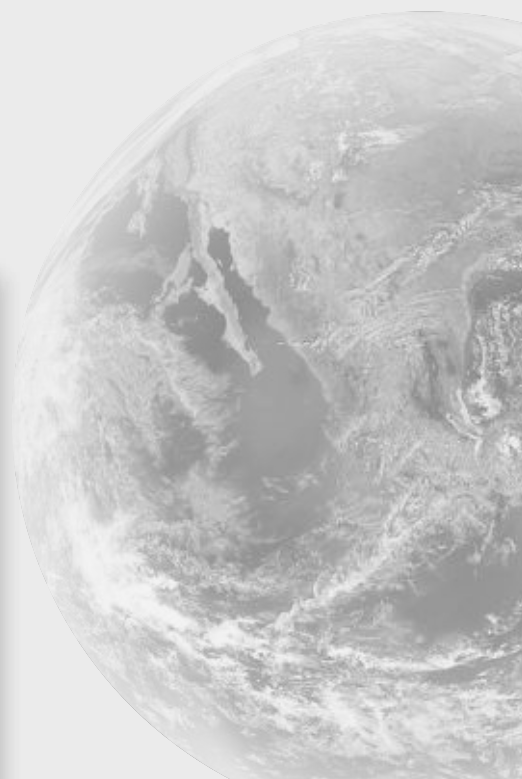
Francisco Javier
Allende Decombe
f.allende@abciad.cl

los impuestos a la renta y, además, aumentaría la base imponible de los impuestos a la riqueza, lo cual implicaría necesariamente obtener liquidez para pagar ambos impuestos además del impuesto a la renta propiamente tal. Por consiguiente, podría darse el absurdo que las personas deban vender activos para pagar los impuestos al patrimonio y a la renta.

Peor aún, el proyecto de impuesto a la riqueza establece -a partir de 2024- un "impuesto de salida" de 5% para quienes

Edición N°12 | Julio 2022 |

REVIEWS
LEGA



Cementerios

Francisca Román.
Fiscal Área Legal.



Con la dictación de la Ley N° 21.398, el sistema de protección de los consumidores ha dado un vuelco. Según palabras de la profesora Francisca Barrientos, estamos frente a una nueva forma de entender la aplicación práctica del sistema de protección, constituyéndose un nuevo modelo que plantea desafíos para los proveedores, el Sernac y los juzgados, que si bien viene a fortalecer y ampliar el alcance de la protección de los derechos de los consumidores, no está exento de dificultades en su aplicación.

En primer lugar, la incorporación del inciso tercero del artículo 3° consagra el efecto expansivo de los derechos del consumidor, los cuales deben ser entendidos como tales, independiente de si estos se encuentran consagrados en la Ley N° 19.496 o en cualquier otro cuerpo legal, con lo que la norma de protección deja de ser clasificada como una norma "sectorial".

Adicionalmente, el reconocimiento expreso del principio pro consumidor como directriz en la interpretación, no solo de las normas contenidas en la Ley N° 19.496, sino que también en la interpretación de los contratos de adhesión, asienta el carácter protector y facilita la labor hermenéutica, toda vez que ya no se hace necesario aplicar dicho principio a través de la irrenunciabilidad de los derechos, sino que de manera directa por los nuevos artículos 2 ter y 16.

Ahora bien, la aplicación práctica de este nuevo sistema obliga a dar una mirada amplia, sistemática e integrada al derecho del consumo por parte de los actores que intervienen en el sistema de protección. Por un lado, se constituye en un desafío para el Sernac el tener que coordinarse con otros organismos al momento de ejercer sus amplias competencias y efectuar no solo una readecuación de sus facultades de fiscalización, las cuales deben ser coherentes con la publicación de directrices y circulares interpretativas; sino que también repensar los procesos internos a través de los cuales ejercen dichas facultades, procurando un papel más activo en la elaboración de planes anuales de revisión de las industrias que sintonicen también con las labores de las demás autoridades sectoriales.

Por el lado de los juzgados, sean estos civiles o de policía local, se exigirá un estudio y conocimiento acabado de la normativa al momento de resolver un conflicto, toda vez que las normas de protección ya no solo se remiten a la Ley N° 19.496, sino que a cualquier otra norma y/o reglamento que regule la materia que se ventila, incrementando la dificultad a la hora de fallar.

Finalmente, los proveedores se verán enfrentados a incorporar dentro de sus políticas este sistema protector, extendiéndolo a todas aquellas normas y reglas sectoriales que puedan contener derechos de los consumidores. Todo lo antes expuesto ciertamente traerá aparejada una dificultad interpretativa de las normas sectoriales en el evento que las mismas no sean consistentes entre sí, conflicto que deberá ser resuelto a la luz del principio protector del consumidor.

En segundo lugar, la reforma vino a ampliar el ámbito de aplicación del derecho a retracto, garantía sumamente relevante en el escenario actual, considerando que en 2021 la contratación electrónica creció en un 70% en relación al año anterior, y que se espera que siga creciendo en torno al 30% de aquí a 2025.



En este sentido, la reforma eliminó la facultad del proveedor de eximirse de la observancia del derecho a retracto, en el caso de la compra electrónica de bienes, y además extendió dicha garantía a aquellas compras presenciales en que no se tiene acceso directo al bien.

Sin embargo, se ha criticado esta fórmula, toda vez que mantuvo la limitación de la aplicación del derecho a retracto en la contratación de servicios, en circunstancias que a su respecto subsisten las deficiencias en el libre ejercicio de la voluntad de los contratantes. Además, se critica que la regulación de la forma y condiciones en que el proveedor podrá excluir el ejercicio del derecho a retracto se efectuará a través de un reglamento, el que definirá bienes que, excepcionalmente y por su naturaleza, justifiquen tal exclusión. Dicho reglamento finalizó su consulta pública el 10 de marzo de 2022, esperándose su aprobación y publicación prontamente.

Lo anterior no está exento de complicaciones. Qué ocurrirá, por ejemplo, con aquellos bienes cuya utilización, previo al ejercicio del derecho a retracto, implique un deterioro o desvalorización que impida su comercialización en condiciones equivalentes a las existentes en la venta inicial, que si bien pueden ser devueltos o no entran en la categorización de aquellos que se deterioran o caducan con rapidez, igualmente sufren una merma en su valor económico, como es el caso de los automóviles o productos electrónicos. O también cómo se concilia la protección de la venta a distancia con las nuevas tecnologías que sí permiten a los consumidores hacerse una idea clara de las características esenciales del bien.

En este caso, deberá entregarse la regulación a las disposiciones del reglamento y sobre todo a la labor interpretativa de nuestros jueces, quienes deberán conciliar el principio pro consumidor y el de la buena fe entre los contratantes, este último exigible tanto para los proveedores como para los consumidores. Quizás hubiese resultado mejor realizar un tratamiento similar al existente en la legislación española respecto de las ventas

fuera del establecimiento comercial y las ventas a distancia, las cuales por medio de la definición legal permiten subsumir todas las hipótesis que originan el ejercicio del derecho a retracto.

Resulta interesante también la incorporación a la norma del concepto de "bien durable", toda vez que es innegable que la durabilidad de un producto es un atributo que incide en la decisión de consumo. Sin embargo, para establecer estándares comunes y objetivos que den aplicación al concepto de "bien durable" se requerirá un papel activo por parte del Sernac, quien deberá dar alcance a la norma a través de circulares interpretativas o derechamente por la dictación de reglamentos por parte del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Finalmente, la reforma ha venido a reforzar en términos generales los derechos y garantías de los consumidores, a través de mayores deberes de información para el proveedor, la incorporación de los datos personales como normas especiales de protección del consumidor, el acceso a la justicia por medio de procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje gratuitos, la regulación del acceso a descuentos asociados al uso de tarjetas de crédito, la ampliación del plazo para ejercer la garantía legal, la regulación de situaciones abusivas en el mercado de venta de vehículos motorizados y transporte aéreo, entre otros.

Esta tendencia al robustecimiento de los derechos de los consumidores plantea un desafío para los proveedores, quienes deben entender que ya no basta con dar cumplimiento a los estándares mínimos contenidos en la ley, sino que los consumidores exigen un estándar elevado de servicio que implique anteponerse a los incumplimientos, y sobre todo a transparentar la información.

En este nuevo escenario, la incorporación de planes de cumplimiento es una herramienta eficaz para el desempeño de los proveedores, los cuales deben implementarse ya no solo con miras a ser atenuantes de responsabilidad, sino como una propuesta de valor y posicionamiento en el mercado.





Estudio del Mercado Fúnebre. La Fiscalía Nacional Económica (FNE) se encuentra realizando un Estudio del Mercado Fúnebre, que podría dar lugar a propuestas de reformas regulatorias, o incluso al ejercicio de acciones judiciales. En ese marco, la FNE expuso recientemente ante la Cámara de Diputados un avance de su Estudio.

Entre otros aspectos, la FNE sostuvo que (i) los consumidores presentarían **sesgos de comportamiento** que generarían una alta dispersión en los precios pagados por dichos servicios, debido a que –según la FNE– los consumidores se alejarían del presupuesto de racionalidad (homo economicus) en su toma de decisiones; y (ii) existirían altos **costos de búsqueda** para los consumidores, debido a una supuesta falta de información por parte de los proveedores.

Pensamos que ambas conclusiones preliminares de la FNE surgen de un supuesto cuestionable y que eventualmente podrá ser refutado en las instancias pertinentes, cual es que los consumidores toman su decisión de compra en el instante de fallecimiento del ser querido, y no tienen capacidad racional de prever un evento cierto (el fallecimiento propio o de un ser querido) y tomar una oportuna decisión económica en consecuencia.

Con todo, en estas circunstancias pareciera conveniente que los agentes del mercado actúen proactivamente y analicen si sus políticas y contratos se adecúan a las normas de la libre competencia.

Partners with
LLM/PhD



100%



Awards



8



THE FIRM



UGARTE & CORREA

NOSOTROS

Ugarte & Correa es una de las boutiques de abogados más prestigiosas de Chile. Nuestro lema —“**Pasión, Estrategia, Resultados**”— refleja la manera en que trabajamos, lo que nos ha permitido obtener consistentemente resultados extraordinarios para resolver los problemas más complejos de nuestros clientes en las áreas de litigios, arbitraje, y libre competencia.

Todos los socios y asociados senior de Ugarte & Correa cuentan con estudios de postgrado en prestigiosas universidades de Estados Unidos y Europa. Adicionalmente, miembros de nuestro equipo tienen experiencia como árbitros en litigios civiles y comerciales.

NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes provienen mayoritariamente del sector privado, tanto nacional como internacional, particularmente de Norteamérica, Europa, Asia y Latinoamérica, pertenecientes a los rubros de la minería, telecomunicaciones, higiene y salud, alimentos, energía, laboratorios, agricultura, desarrollo de tecnología, entre otros.



EXPERIENCIA:

LIBRE COMPETENCIA

- Litigios
- Investigaciones de la autoridad
- Control de fusiones y adquisiciones
- Compliance
- Colusión
- Delación compensada
- Abusos de Posición Dominante
- Competencia desleal

LITIGIOS Y ARBITRAJES

- Arbitrajes Internacionales y Domésticos
- Disputas Regulatorias y Administrativas
- Litigación comercial
- Asesorías Preventivas y manejo de claims
- Insolvencia y concursos
- Negociación y Administración de Contratos

Cervecería

José Antonio Alonso.

Director de Asuntos Corporativos Legal y
Compliance de Cervecería AB InBev.





No cabe duda que en relación a las empresas, en cualquiera de sus formas y dimensiones como también sobre sus actividades y operaciones, las expectativas de la sociedad han evolucionado en los últimos 20 años. Al punto de incluso reconfigurar su propósito y su rol como agente de cambio, respecto de los grandes desafíos que enfrentamos como humanidad como el cambio climático y la desigualdad.

Hitos relevantes de esta evolución representan algunas acciones que entidades como la Organización de Naciones Unidas, el Foro Económico Mundial y la *Business Roundtable* han realizado para instalar una tendencia de hacer empresa hacia un capitalismo sostenible con la incorporación de incumbentes externos a las compañías como objeto de su propósito y beneficiarios de su actividad; oponiéndose al colectivismo global que se instaló en los años 70 y que planteaba que el objeto exclusivo de la actividad de las empresas era el beneficio económico de sus dueños, socios o accionistas.

En este contexto, se han generado numerosas posiciones en la tradición jurídica de los países que han visto su surgimiento, con adherentes y detractores, especialmente en Estados Unidos y con casos emblemáticos a nivel jurisprudencial como *Citizen United* y *Masterpiece Cake Shop*, que han alimentado la discusión sobre la nueva concepción de la función de la empresa.

Ahora, sin perjuicio de que la discusión jurídica está lejos de concluir, en la práctica, un grupo muy

relevante de *stakeholders* que son los denominados inversionistas y sus mandatarios, han comenzado a empujar la implementación de acciones de transparencia y entrega de información por parte de las empresas, para que esta información cumpla con ciertos estándares que les permita ser parametrizada, trazable y por tanto confiable. Esto, para efectos de contar con más y mejor información para decidir si invertir o no en una cierta compañía o proyecto, con base en su propuesta de valor, el modelo de negocio, criterios de riesgos actuales o potenciales, entre otros factores y así proyectar con cierta razonabilidad la obtención de una rentabilidad para su inversión.

Como sabemos, los mercados económicos funcionan en base a la confianza y en ese contexto la información y su calidad, son claves. Ya hemos visto en el pasado cómo ciertos eventos de malas prácticas (y delitos) corporativos a nivel mundial y en Chile han derivado en la pérdida de esa confianza, la disminución de la reputación y de la legitimidad sobre los incentivos de la actividad de las empresas, como también otros efectos colaterales como la pérdida de valor bursátil y la generación de regulaciones más restrictivas y fiscalizaciones más intrusivas por parte de la autoridad.

Por lo anterior es que nace la implementación de métricas de información denominadas ESG o ASG (Ambiental, Social y Gobernanza, en español) que vienen a establecer un marco común para que las empresas que estén alineadas a un propósito con base en la primacía del beneficio de sus *stakeholders*, puedan entregar información sobre su actividad. Esta información puede ser en términos económicos, medioambientales, sociales y de gobierno para que quienes integran su ecosistema cuenten con información adecuada de la operación de la empresa.

Desde el punto de vista interno, estas métricas a su vez representan una línea de base para medir y gestionar sus riesgos; y lograr, en el caso que el análisis se integre con su negocio, que eventualmente este sea más sostenible en el tiempo ya que representa más información actualizada y permanente para gestionarlo y con ello, ser más resilientes a los shocks internos o externos que puedan afectarles.



En relación a la dimensión de gobernanza de las métricas ESG e impulsado fuertemente por la crisis económica del año 2008, vimos cómo se generó un efecto de introspección en la forma de operar de muchas empresas, que derivó en la implementación de mayores estándares de funcionamiento y accountability de sus gobiernos corporativos. Así es como surge lo que denominamos *compliance*, entendido como la infraestructura y normativa interna existente en una empresa en la forma de un modelo de prevención, que identifica los riesgos del negocio y genera los controles normativos necesarios para prevenir conductas riesgosas, o bien corregirlas en caso del incumplimiento.

Es así como la libre competencia, y considerando el desarrollo que esta ha tenido en los últimos 15 años en Chile, también se ha adherido o utilizado el *Compliance* o cumplimiento como herramienta para mitigar riesgos y/o corregir conductas que puedan desplegar sus trabajadores y/o la administración de la misma, y que puedan constituir incumplimientos de sus políticas internas o incluso de la legislación aplicable.

Es decir, adoptando una estructura de prevención similar a aquellas conductas más tradicionales del cumplimiento como la que se aplica a la corrupción, las empresas han seguido las recomendaciones de la Fiscalía Nacional Económica agrupadas en *Programas de Cumplimiento de la Libre Competencia* (2012) y las consideraciones de ciertos pronunciamientos del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en los que se describen los requisitos mínimos para que un modelo de cumplimiento de libre competencia se considere como un elemento efectivo de prevención.

Así, se han comenzado a aplicar para prevenir y eventualmente corregir conductas que puedan infringir la libre competencia, a pesar de que el cumplimiento no cuenta en Chile con un reconocimiento explícito en el derecho de competencia. Ahora, cuando hablamos de corregir, debemos considerar que aun pese a todos los esfuerzos de las empresas, también es una realidad que no es posible asegurar que no se produzcan incumplimientos.

En ese sentido, en Cervecería AB InBev consideramos que la libre competencia (*compliance* o cumplimiento mediante) está directamente relacionada con la sostenibilidad del negocio de las compañías y de los mercados económicos en que operan, casi como si se tratara de un símil a la democracia para los países.

Esta pretende ser un efecto en los mercados que establece, a través de la normativa, institucionalidad y la autorregulación de los actores, el estándar que deben cumplir los distintos intervinientes para competir; como también respecto de sus competidores, de su cadena de valor, protegiendo su interés particular y el interés de los consumidores y de la sociedad en general.

Consideramos que con mayor competencia contaremos con mejores productos y a mejores precios. Y eventualmente, la existencia de mayor dinamismo, actividad e inversión económica generará mejores ingresos para las personas y con ello, mejores oportunidades para proveerse a sí mismos de una mejor calidad de vida.

Así, cabe asumir un compromiso con la sostenibilidad, la libre competencia y el *compliance*, puesto que la gran oportunidad yace precisamente en tener una mirada más allá de la mera gestión de riesgos o de las obligaciones legales. Por el contrario, debemos pensar en la creación de valor a través de un gobierno corporativo sustentado en una cultura transversal de cumplimiento, de integridad y transparencia.

Creemos que esos *drivers* deben ser los gatillantes para que se genere de forma espontánea el efecto de prevención conductual que, dentro de la organización, produzcan que el negocio de esa empresa se gestione en forma más segura, actualizada y gracias a esto, sostenible. Y si es necesario, puedan entregar dicha información pública a quienes la requieran, para precisamente hacer frente a las expectativas cuya evolución hemos señalado y que no pareciera retroceder.



NOVEDADES DE LA INDUSTRIA



Cervecerías en pandemia ¿sufriendo las consecuencias o aprovechándose de ellas? El 24 de agosto de 2022 la Fiscalía Nacional Económica (FNE) archivó la denuncia por discriminación arbitraria en contra de productoras y distribuidoras de cervezas. Durante el Covid-19, se acusó dar un trato preferencial a los supermercados en desmedro de los almacenes y botillerías. La FNE descartó la denuncia, porque la tasa de cumplimiento de lo comprometido fue similar en ambos canales y el nivel de ventas aumentó en el segmento minorista, producto de la crisis sanitaria y económica.

Primera cervecería en conseguir la aprobación de un sistema de gestión de residuos. El 8 de agosto de 2022, el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC) aprobó el primer Sistema de Gestión de Envases y Embalajes en el marco de la Ley REP.

Dentro de sus 25 miembros, hay productoras y distribuidoras de cervezas.

El TDLC identificó riesgos: socios vendedores de un mismo producto o gestores que compiten en los mismos procesos de licitación. Por esto, aprobó el Sistema sujeto al cumplimiento de medidas que mitigan los riesgos a la libre competencia.

Partners with
LLM/PhD



86%



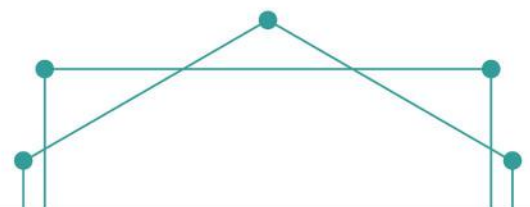
Awards



22



THE FIRM



Filosofía

Nuestra filosofía, estructura, recursos e incentivos se orientan a resolver conflictos vinculados al desarrollo de los negocios y/o las personas y no perdemos tiempo valioso ni recursos en acciones que demoren la implementación de la estrategia.

Estilo

Nuestro estilo es la colaboración y la formación del mejor equipo para cada caso. La diversidad de experiencias y especialidades de nuestros abogados permite una mirada integral e innovadora de los conflictos e identificar la mejor forma de resolver el verdadero desafío del cliente, sea estrictamente legal, reputacional, comercial, financiero, o una combinación de éstos.



A close-up, low-angle shot of several slot machines in a casino, illuminated with vibrant red and orange lights. The machines have various symbols like stars and the word 'BAR' on their reels. A semi-transparent pink banner is overlaid on the right side of the image.

Turismo

Daniela Bawlitza V.

Gerente Legal y Compliance.

¿Cómo se enfrenta un proceso de M&A desde la fiscalía?



Han sido diversas las compañías chilenas que han vivido un proceso de M&A (*Mergers and Acquisitions*), sea porque han sido fusionadas o vendidas. Se trata entonces de un proceso que llevan adelante los asesores financieros y legales de las partes, pero sin dejar de lado la relevancia que tiene en tal proceso el *management* de esas compañías, y en particular la gerencia legal o fiscalía.

Frente a la pregunta ¿Cómo se enfrenta un proceso de M&A desde la gerencia legal o fiscalía? Lo primero que debemos tener claro es que en un proceso de adquisición o fusión, el rol de la fiscalía es clave, pues hará una función de facilitador, coordinador y de apoyo en la transacción que será esencial para el buen cierre del negocio.

Tengamos presente que, probablemente no será el gerente legal quien lidere ese proceso sino que, en ocasiones, contará con un abogado asesor o un equipo de ellos que se sentarán en la mesa negociadora junto con los asesores financieros; la gerencia legal hará de interlocutor o canalizará lo que los asesores necesiten de la compañía, por lo tanto la comunicación con ellos debe ser fluida.

Tan pronto se inicia un proceso de M&A y durante todo el proceso de negociación, será importante que el gerente legal recalque, entre quienes conocen de esta transacción en su organización, que mientras el acuerdo no se haga público, tienen el deber de mantener la confidencialidad del mismo.

Ello cobra mayor relevancia en compañías que transan sus acciones y/o bonos en la bolsa de valores, pues, el no cumplimiento de esta obligación puede llevar no solo a vulnerar el deber de reserva, sino que también exponerse a sanciones más severas (como penales) por el eventual uso de información privilegiada.

Por ello, una buena práctica que puede implementar la gerencia legal, al interior de una compañía, es que todos aquellos que están en conocimiento de esta transacción, incluido los directores, firmen un acuerdo de confidencialidad. Adicionalmente y para el caso que una o ambas partes sea una sociedad anónima abierta, establecer formalmente un periodo de bloqueo (prohibición) para transar valores de esa compañía, durante todo el tiempo que tome la transacción o al menos hasta que esta se haga pública.

Iniciada la etapa de negociaciones, sabemos que tendremos por delante un importantísimo (y en la mayoría de los casos demandante) proceso de *due diligence*. Los compradores, o bien quienes se fusionan, piden un *due diligence* completo, y si bien hasta hace un tiempo abarcaba más bien ámbitos tributarios y financieros, hoy comprenden, al menos, aspectos societarios, contractuales, laborales, inmobiliarios, juicios, propiedad intelectual, gobierno corporativo y, por supuesto, de *compliance*.

Para comenzar este proceso, la contratación de un *virtual data room* (VDR) para acceder a la documentación de las partes se hace imprescindible, un VDR que sea amigable en su uso, se ajuste a las necesidades de la negociación, y por sobre todo sea seguro dada la información sensible que se proporciona.

La gerencia legal recibirá el listado de solicitud de documentos (elaborado por la contraparte). La primera revisión es importante para distribuir el requerimiento entre las áreas de la compañía, pedir las aclaraciones de tal listado a la contraparte y determinar aquella información que no se cuenta o no es aplicable al caso.



Se hace relevante que el gerente legal discuta con sus asesores y con la administración de la compañía, la estrategia de revelación de información. Esto es, cuál será entregada al comienzo, cuál quedará para ser proporcionada posteriormente (por ejemplo al cierre), aquella que tiene un carácter sensible, entre otros aspectos.

La gerencia legal deberá trabajar para cumplir con el requerimiento que haga la contraparte en tiempo y forma. En esta etapa resulta conveniente que el gerente legal exponga a sus asesores los temas críticos para el negocio.

Tengamos presente que no solo entregaremos información legal, sino también financiera, tributaria, comercial, entre otras, y muy probablemente será la gerencia legal quien tome el rol de coordinación con las distintas áreas, siendo esencial que cada una de ellas entiendan con claridad que se le está requiriendo y, si es necesario, coordinar reuniones con asesores o con la contraparte para aclarar dudas que puedan surgir.

Las partes negociadoras pedirán que la realización del *due diligence* tome el menor tiempo posible. Para cumplir con esto, entregar esta información de manera completa y ordenada, disminuirá los tiempos de revisión y también las rondas de preguntas y respuestas que puedan surgir luego de la documentación, haciendo de esto un proceso más ágil.

Una vez que esté proporcionada toda la información (o la que la compañía dispone), es recomendable contar con un informe detallado de todo lo que fue entregado o anexado en el VDR como prueba para cualquier contingencia futura.

Con el término del *due diligence* las partes podrán cerrar el acuerdo de fusión o adquisición. En esta etapa de cierre de la transacción es donde se negocia, más allá del precio, las condiciones de la misma, las representaciones, garantías, *indemnities*.

Estas declaraciones y garantías se establecen con el fin de asegurar al comprador que en caso que sean inexactas o derechamente falsas, pueda resarcirse del daño que esto le ocasione, motivo por el cual es necesario estar seguro de su otorgamiento.

La revisión imprescindible del gerente legal implicará verificar que cada una de ellas pueda ser asumida por la compañía en consideración a las obligaciones contractuales, financieras, entre otras, que se hayan asumido previamente y sean compatibles con la existencia de contingencias, una regulación particular, etc., dado que un incumplimiento podría llevar a la no conclusión de nuestro *deal*.

Formalizada esta transacción en un contrato, se podría señalar un plazo para la ejecución del mismo, esto se debe principalmente a la necesidad de obtener consentimientos de terceros, producto de obligaciones contractuales u de organismos públicos como autoridad de competencia. Tales autorizaciones en general se establecen como condiciones precedentes respecto de las cuales dependerá el cierre de la operación. Para lo anterior, la gerencia legal deberá identificar todos los contratos que requieran autorizaciones por cambios de control, fusión, etc.

Adicionalmente, será importante que la gerencia legal (del comprador o vendedor) solicite a sus asesores que ahonden sobre quien está vendiendo (o con quien se están fusionando). En este sentido, se debería considerar hacer una revisión desde el punto de *compliance* principalmente para identificar a sus dueños o controladores, y con ello despejar posibles incertidumbres, por ejemplo, si pudiesen verse expuestos a sanciones relacionadas a la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

En consecuencia, un proceso de M&A desde la gerencia legal o fiscalía se enfrenta con la responsabilidad que implica tener un rol clave e imprescindible, destacando la función de coordinación y "puente" entre la compañía y sus asesores. Esto dado que, muy probablemente sea la única área que esté involucrada en todas las partes del proceso relacionándose con todos los involucrados (internos y externos), sumado a ello, el deber de mantener informado al directorio y al gerente general del avance del mismo.



Uno de los efectos económicos que se generaron con la pandemia fue la restricción de la actividad económica, donde el turismo se vio seriamente afectado, entre ellos, la entretención que se presta en los casinos. Para superar esta crisis, **Enjoy** tuvo que reestructurar toda su deuda, nacional e internacional, en el marco de una reorganización judicial.

Con fecha 14 de agosto de 2020 se celebró la Junta de Acreedores de **Enjoy**, con el apoyo del 100% de los acreedores garantizados, y del 93,04% de los acreedores valistas, que aceptaron íntegramente el nuevo plan de pagos de la compañía.

El objeto del Acuerdo de Reorganización versó sobre: **i)** La continuación de las actividades comerciales de empresa para seguir generando recursos; **ii)** el otorgamiento de nuevas condiciones para el pago de los créditos afectos al Acuerdo; **iii)** la conversión de al menos un 70% de la deuda valista en bonos convertibles en acciones, con un fuerte incentivo a la conversión en acciones; y **iv)** la obtención de recursos por un monto de hasta cincuenta y cinco mil millones de pesos mediante un crédito puente a ser prepagado con la emisión de un bono convertible en acciones.

Todo lo anterior se cumplió satisfactoriamente el 24 de febrero de 2022; por esta razón la empresa dio por cumplido su Acuerdo de Reorganización, pasando a constituir este caso con el primero donde una compañía en casi un año y medio supera su situación de crisis financiera.

Además, fue el primer caso en Chile en que una empresa en reorganización recurre a las normas de protección establecidas en el Capítulo XV de la Ley de Insolvencia de los EE. UU., para ser oponible a los acreedores de ese país, los efectos del Acuerdo adoptado en Chile.

 Awards |  | 5 | 
THE FIRM

NELSON CONTADOR ABOGADOS & CONSULTORES

Desde **1981**, especializados en materias de crisis financieras de compañías, a través de:

PROCEDIMIENTOS
DE REORGANIZACIÓN
JUDICIAL

PROCEDIMIENTOS
DE LIQUIDACIÓN

REESTRUCTURACIÓN FINANCIERA
DIRECTA
(NO JUDICIAL) Y OTROS SERVICIOS

NUESTRAS FORTALEZAS



EXPERIENCIA EN DIVERSOS RUBROS

Ha entregado servicios a empresas de las industrias agrícola, construcción, comercio, minería, salmoneras, casinos ; entre otras.



CREDIBILIDAD EN LA INDUSTRIA LEGAL FINANCIERA

En los últimos 10 años ha reestructurado más de US\$ 7.200 millones en pasivos.



PRESTIGIO RECONOCIDO A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

Ha sido destacado en su especialidad por prestigiosos directorios y rankings legales.



EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO

Cuenta con abogados e ingenieros capacitados con postgrados orientados a la asesoría en reestructuración financiera e insolvencia.



CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN

El estudio ha aprobado el 96,4% de los Acuerdos de Reorganización presentados.



ESTRATEGIAS PARA MANEJAR SITUACIONES DE CRISIS

Nelson Contador es reconocido por su capacidad de realizar ajustes estratégicos para asegurar el objetivo planteado.





Participating firms of the

INSOLVENCY CHAPTER



NELSONCONTADOR
ABOGADOS & CONSULTORES



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



NELSON CONTADOR ROSALES

Founding Partner



MARÍA JOSÉ CONTADOR ASTROSA

Partner



MARÍA IGNACIA CONTADOR ASTROSA

Partner



JUAN PABLO CONTADOR ASTROSA

Director of Finance



K LAW
KRISHNAMURTHY & CO.



30
YEARS

**MUŞAT &
ASOCIAȚII**
Redefining Excellence



Fluxmans



LOVILL



**REBAZA,
ALCÁZAR
& DE LAS
CASAS**

Insolvencia y reemprendimiento

Nueva normativa en materia de Chapter 11

La Ley de Quiebras de Estados Unidos proporciona una amplia gama de opciones para la presentación de un Chapter 11 en un Estado distinto al de su origen, es decir, del distrito en el que se encuentra el principal lugar de negocios o los principales activos de la empresa.

Lo anterior, permite que la mayoría de las grandes empresas tengan la posibilidad de elegir entre varias jurisdicciones, en los EE.UU.

Esta práctica, conocida como "forum shopping", ha provocado que más del 60% de los casos sean presentados en los distritos de Delaware y Nueva York, debido a que, según abogados especialistas en la materia, estos cuentan con jueces expertos y con una serie de precedentes legales que hacen que el procedimiento sea más predecible.

El "forum shopping" impide que pequeñas empresas, acreedores, empleados y otras partes interesadas puedan participar plenamente en los casos de Procedimientos de Reorganización que tienen un enorme impacto en sus vidas y economías locales; y, por otro lado, priva a tribunales de otros distritos de los Estados Unidos de la oportunidad de contribuir al desarrollo de la Ley de quiebras en sus respectivas jurisdicciones.

El 28 de junio de 2021, se presentó el proyecto de ley "Bankruptcy Venue Reform Act of 2021" con el objeto de prevenir esta práctica, limitando la presentación del proceso en el distrito que se encuentra el principal generador de negocio o sus principales activos.

De aprobarse esta nueva normativa, tendría un importante impacto en nuestro país, por la duda que siempre se ha planteado cuando se deben interpretar las normas de Insolvencia Transfronteriza contenidas en el capítulo VIII de la Ley 20.720 sobre Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas; en efecto, el artículo 305 de

NELSONCONTADOR
ABOGADOS & CONSULTORES



Juan Pablo Contador

esta ley define como procedimiento principal "aquél que se tramita en el Estado donde el deudor tenga su domicilio, entendiendo por tal el centro de sus principales intereses".

En consecuencia, la competencia para la apertura de estos procesos con efectos internacionales estará marcada por el lugar donde se genera el negocio principal y donde están situados los principales activos de la empresa deudora. Lo anterior no obsta a que cualquier jurisdicción reclame el amparo y cobertura de los activos que se encuentren en Estados Unidos, frente a la acción de cobro compulsivo que puedan presentar acreedores con domicilio en ese país, porque el propio Capítulo XV de la Ley de Quiebras de EEUU otorga esta protección, como fue en el caso de los Procedimientos de Reorganización de Enjoy y Minera Tres Valles, que habiéndose iniciado en Chile, lograron limitar el ejercicio de las acciones de cobro de estos acreedores.



Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS **LEGAL**





Servicios y recursos humanos

Katherine Barcia Schott.

Gerente Legal para Chile, Argentina y Perú de ADP.

Compliance Laboral: De obligación a oportunidad



Las relaciones laborales implican desafíos mucho más amplios que el mero cumplimiento de los bloques normativos laborales aplicables a cada país de la región. Desde la necesidad de adecuación a las distintas modalidades de trabajo o de pago (especialmente acelerada por la reciente pandemia y la crisis social y económica) hasta la necesidad de generar el compromiso de los funcionarios como un factor determinante para la productividad. El *labor compliance* está también influenciado por factores indirectos derivados de una abundante producción normativa que se crea o actualiza como parte de distintas recomendaciones y convenios internacionales, creando nuevos estándares mínimos de cumplimiento.

Dentro de estos compromisos internacionales podemos destacar la normativa de Protección de Datos y Propiedad Intelectual, Leyes Anticorrupción con sus respectivos modelos de prevención y la reciente normativa para la prevención de delitos informáticos que, por las materias que tratan, implican desafíos de prevención, inversión en infraestructura, seguridad, transformación digital e incluso abren la discusión a aspectos de extraterritorialidad de la ley, dependiendo del tipo de relación de empleo que se implemente y de los datos que se controlen o procesen a propósito de esta.

Vale mencionar que estas normativas no suelen hacer diferencias respecto de la industria o tamaño de empresa de que se trate y, por ajenas que parezcan a la gestión de recursos humanos, tienen una alta

posibilidad de impactar en sus procesos y en la imagen corporativa dependiendo de la aplicabilidad de multas o sanciones según corresponda.

A modo de ejemplo y como producto de estas legislaciones especiales, las áreas de gestión de personal y RR.HH ya han debido incorporar en su esfera de control aspectos tan diversos como el adecuado uso de las tecnologías de la información y comunicaciones en el ambiente laboral, cumplimiento de normativa de inclusión (obligatoria y sujeta a cuotas y sanciones en algunos países), estructuras de protección, custodia y eliminación de datos de candidatos y empleados en su rol de controladores, transparencia en los procesos de contratación, gestión del conflicto de interés al interior de la empresa, etc. Del mismo modo, las distintas iniciativas de modernización de los Estados y los "Gobiernos Digitales" crean nuevas necesidades de adaptación de los procesos laborales internos. A modo de ejemplo, las declaraciones anuales de impuestos en Chile (SII) o más recientemente en Argentina (Libro Ley) se deben realizar a través de plataformas tecnológicas externas y gubernamentales, que implican un fuerte componente de adopción interna de nuevas tecnologías y/o contratación de partners especializados.

Este espectro tan amplio de obligaciones que requieren cumplimiento puede convertirse en una gran carga, dependiendo del estado de madurez de cada organización, de su tamaño y de los recursos destinados por esa organización a la identificación, prevención y gestión de riesgos.

No obstante, el cumplimiento también puede alzarse como una oportunidad diferenciadora en el mercado si se aborda de forma oportuna, apropiada y se integra en la cultura organizacional, a través de modelos de *compliance* laboral orientados al cumplimiento y la prevención, así como la adopción de buenas prácticas o códigos de conducta que tiendan a una cultura de cumplimiento "mejorado"



y acorde a los estándares internacionales. ¿O usted prefiere contratar con una empresa que no cumple con la ley y que probablemente estará sujeta a sanciones? ¿O quizá enfrentarse a una demanda en materia de subcontratación por incumplimiento de leyes laborales por parte de su empresa proveedora?

Dicho esto, el panorama no es estremecedor. En la actualidad es posible identificar casos exitosos de modelos de cumplimiento que se caracterizan no solo por la identificación del riesgo, sino también por sus esquemas de prevención y denuncia, que son capaces de incorporar paulatinamente el cumplimiento y la gestión del riesgo en todos los niveles de su organización, y que mejoran en consecuencia el bienestar de los empleados.

La clave del éxito en estos modelos es que los responsables de su desarrollo han entendido que estar en "compliance" no implica únicamente la publicación -mediante la repetición literal de la letra de la ley- de Programas de Integridad y Ética estáticos sino que, estos programas deben ser vivos y adecuarse constantemente a las nuevas necesidades en materia de cumplimiento laboral, que, como hemos analizado, no solo obedece a obligaciones en materia de leyes laborales, tributarias, de seguridad social o de seguridad en el lugar de trabajo.

Otro aspecto clave para el éxito de estas iniciativas al interior de las empresas es entender que el responsable de un modelo vivo de cumplimiento no puede ser sólo el *Compliance Officer*, básicamente por la limitación natural e inherente al hecho de que no se trata de un super humano, sino de un único individuo, por esencia incapaz de identificar, conocer y comprender todas las normas aplicables a un determinado negocio o de mapear los procesos y categorizarlos para identificar adecuadamente las áreas más expuestas a riesgos de incumplimiento.

Esta tarea generalmente se ve beneficiada cuando es ejecutada por terceros expertos e independientes y cuando las organizaciones comprenden que los oficiales de cumplimiento -también independientes en su nivel de decisión y disposición de recursos- deberán recibir la colaboración de las demás áreas, permaneciendo en constante comunicación y auditoría interna.

En materia de incorporación de estándares más altos para la prevención, las startups parecieran tener una ventaja comparativa por su naturaleza esencialmente disruptiva y altamente orientada a la innovación y la tecnología (que teóricamente les permitiría ejecutar más rápidamente la identificación y gestión de sus riesgos).

No obstante, las PYME y las Grandes Empresas cuentan generalmente con una cultura corporativa ya asentada y sólida que se ha adecuado progresivamente a sus procesos internos y que, si bien suele ser de un perfil más "conservador" también podría ser más robusto. En todos los casos el *quid* del asunto será -paso a paso- incorporar mejores prácticas en materia de cumplimiento laboral y ser capaces de identificar preventivamente potenciales riesgos inherentes a cada una de las operaciones y áreas de una empresa, gestionándolos posteriormente y entrenando al personal correspondiente, minimizando en consecuencia el riesgo identificado.

En la cúspide de este proceso, la empresa se habrá alzado como un referente tanto para sus funcionarios como para el mercado y podrá ejecutar sus operaciones con menor exposición al riesgo, o según el caso, con una disminución sustancial de sus responsabilidades civiles y penales por haber implementado y documentado acciones de prevención y mitigación.

En definitiva, como hemos dicho, estar en cumplimiento puede ser un factor diferenciador dentro del mercado y aportar sustancialmente a la generación de nuevas oportunidades de negocio y de crecimiento, contribuyendo en definitiva a cimentar modelos de sustentabilidad o competitividad y, a mayor abundamiento, de la generación de mejores climas laborales que en última instancia elevan el estándar de las condiciones de trabajo, el clima laboral y favorecen al compromiso y la productividad.



Dictamen N°810/15 de la Dirección del Trabajo, 19 de mayo de 2022. Reconsidera la doctrina vigente sobre acuerdos celebrados por grupos negociadores, sosteniendo que no es posible considerarlos como un instrumento colectivo de aquellos regulados en el Libro IV del Código del Trabajo y que no existe impedimento para que los trabajadores parte de dichos acuerdos se afilien, durante su vigencia, a una organización sindical para participar en procesos de negociación colectiva.

Tribunal Constitucional. Requerimiento de Inaplicabilidad, 2 de agosto de 2022, Rol 12.882-22 INA. Modifica la línea jurisprudencial en relación con la prohibición de contratar con el Estado por un plazo de dos años a empresas condenadas por prácticas antisindicales o por infracción a derechos fundamentales, al rechazar un requerimiento, sosteniendo que dicha inhabilidad no resulta desproporcionada ni injusta toda vez que constituye una exigencia de cumplimiento de la ley.

Boletín 11.179-13. Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. El 23 de agosto de 2022, el Gobierno anunció que pondrá suma urgencia al proyecto de ley que reduce de 45 a 40 horas la jornada de trabajo semanal, formulando indicaciones que, entre otras materias, apuntan a una implementación escalonada de la reducción de jornada, en un plazo de cinco años.

Ley N°21.431 que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. El 1 de septiembre de 2022 entró en vigencia la ley que regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y las empresas de plataformas digitales de servicios prestados en Chile, materia que carecía de regulación especial en nuestro país.

THE FIRM

Av. Apoquindo 3500, Piso 16, Las Condes, Santiago
www.bsvv.cl

Sanitaria

Jaime Ortega P.

Subgerente de Asuntos Legales.



A partir de marzo de 2020, en Aguas Andinas adoptamos el teletrabajo de un modo bastante extendido. Como en muchos otros rubros, esta modalidad fue la alternativa para enfrentar el brote de Covid-19. Y en el caso de nuestra empresa, prestadora de un servicio básico para la ciudad, apenas hubo asomos de la emergencia y solo mantuvieron asistencia los funcionarios que realizaban tareas estrictamente ligadas a la continuidad del suministro.

Fuimos de las primeras grandes compañías en tomar ese camino. Sin tiempo para ensayos, quienes podíamos trabajar desde casa implementamos este cambio hasta que la situación sanitaria mejorase. No tuvimos forma de saber entonces lo extensa que sería esta contingencia, ni mucho menos que dábamos paso a una pandemia inédita, cuyas consecuencias cambiarían, quizás para siempre, la forma en que trabajamos (trajes y corbatas acumulando polvo en algún armario son mudos testigos de esta verdadera revolución).

Antes de la pandemia el teletrabajo ya existía, pero seamos francos: era una práctica ajena al entorno legal, reservada para áreas de TI u otros equipos ligados a rubros más tecnológicos. El mundo jurídico se mantenía fiel a las herramientas convencionales para efectuar sus quehaceres. Hasta que el covid llegó con toda violencia e instaló sus propias reglas. Generó una crisis en el sentido más profundo de la palabra, ofreciendo una oportunidad, empujándonos al cambio y moviéndonos hacia la búsqueda de nuevas formas y a imaginar mejoras que nunca habíamos osado explorar.

Poco a poco, rutinas y procedimientos que habían sido pensados y diseñados en clave de presencialidad fueron mutando a su simil digital: reuniones o comparecencias a tribunales se transformaron en sesiones de Zoom, y las revisiones de contratos ya no concluían con un timbre o visto bueno, sino que con una firma electrónica. Algunas de estas novedades mostraron ser sumamente eficientes y valiosas, y pudimos observar el mundo de posibilidades que teníamos enfrente.

De ese remezón ya han transcurrido dos años. Aprendimos mucho. El teletrabajo que previo a esta crisis parecía un imposible, es hoy parte de la cotidianeidad. Conocimos sus ventajas, como por ejemplo su importancia para mejorar la conciliación con la vida familiar; la fabulosa posibilidad de eliminar traslados innecesarios e incluso de ahorro en gastos de almuerzo. Y pudimos, por otra parte, apreciar también los aspectos únicos e insustituibles de ir a una oficina, como el valor del contacto humano, la riqueza de intercambiar opiniones en forma personal e incluso el mérito de las ideas que surgen de modo repentino y casi siempre de encuentros inesperados, en el ascensor o en un pasillo.

¿Qué viene ahora? La búsqueda de un equilibrio entre lo mejor de estos mundos. En el caso de Aguas Andinas se ha adoptado un modelo híbrido, en que alternamos días de presencialidad y de trabajo a distancia, esquema que al parecer será la nueva realidad (estudios de *Harvard Business Review* indican que un 73% de los trabajadores valoran las opciones de flexibilidad).

Huelga decir que no ha sido un camino fácil. Todo este cambio se ha dado en tiempos de alta incertidumbre, con una pandemia que causó y sigue provocando graves impactos.



Nuestras intenciones de mejora chocan con la inercia de lo establecido, y las iniciativas más prometedoras tropiezan con la falta de manejo en herramientas digitales.

Se trata, en fin, de una apuesta no exenta de riesgos, pero estamos dando lo mejor de nosotros para que rinda frutos.

A nivel de equipo, un aspecto clave ha sido la comunicación honesta, pues debemos reconocer que nos movemos en lo desconocido, en continua prueba y error. También ha sido fundamental la intensificación de la coordinación con nuestros compañeros y el esfuerzo por tratar a quienes teletrabajan de igual modo que a quienes concurren de forma presencial.

Junto a ello, hemos guardado especial cuidado en respetar los tiempos de descanso; y todo este mundo de transformaciones buscando, además, compatibilizar las necesidades personales con las exigencias de la compañía. Por último, pero no menos importante, jamás olvidar el apoyo permanente en el uso de la tecnología, sobre todo a los menos habituados a ella.

Volviendo a la presencialidad, ahora en modalidad híbrida, hemos puesto especial esfuerzo en la idea de que "valga la pena" asistir. Un gran temor es vernos un día yendo a *teletrabajar* desde nuestros escritorios, o hablando por Teams con alguien que esté a unos cuantos metros de distancia. Por lo mismo, hemos intentado que la oficina sea una instancia valiosa, que invite a conversaciones de calidad y por qué no, permita también compartir en persona un buen café.

¿Y cómo vemos el futuro? Intenso y desafiante. Con un entorno legal más sofisticado y dinámico, y con un cliente cada vez más exigente, lo único cierto es que el cambio se convierte en la constante. Frente a ese escenario, nuestra empresa nos demanda respuestas rápidas y mantener la asesoría y consejo de calidad que siempre trabajamos por brindar.

Algunas ideas matrices que debieran guiarnos a futuro para mantener un teletrabajo exitoso: primero, respetar y validar profundamente esta nueva forma

de trabajo, esto implica no caer en la tentación de instar tácitamente por la presencialidad, premiando a las personas que concurren físicamente (lo cual conlleva también el riesgo de caer en tratos injustos hacia quienes tienen mayores obligaciones en el hogar). Otros factores clave serán reforzar la comunicación e impulsar un seguimiento asiduo de las tareas encargadas, pero no con fines de mero control, sino de seguimiento para generar mejoras.

Una buena síntesis de todo esto entrega la profesora Martin Haas (Wharton School, U. de Pennsylvania), quien habla de las 5 "C" cuando se refiere a los principales desafíos que tendremos que enfrentar en un mundo de teletrabajo: comunicación, coordinación, conexión, creatividad y cultura.

Por último, en el escenario más ambicioso, lo ideal sería poner el foco no tanto en "dónde" se trabaja, que es la idea que subyace al teletrabajo y en la cual se cambia el escritorio de la oficina por otro puesto, normalmente en casa. La verdadera transformación es hacia un paradigma de mayor libertad respecto a dónde, cuándo y sobre todo en cómo trabajamos.

En tal supuesto, la exigencia para quien ejerce un rol de líder es altísima, pues se trataría en buenas cuentas de un *trabajo asincrónico* (trabajar dónde, cuándo y cómo resulte más eficiente), en que resultan muy poco efectivas las formas clásicas de comando y control.

Esto obliga a impulsar nuevas y mejores formas de comunicación, incorporar los intercambios no instantáneos, implantar bloques de coincidencia -y respetar tiempos libres-, explicitar reglas y términos de respuesta, etc. Y quizás el mayor reto está en la búsqueda de métricas apropiadas para asignar tareas y evaluar rendimientos -los KPI's tan propios de otras disciplinas y que en el mundo legal parecen inasibles-, dejando de medir el trabajo según la cantidad de horas que estemos en una oficina u horas de conexión frente a un computador, pasando a formalizar y valorar otros indicadores clave de rendimiento y resultados, como por ejemplo número de tareas y/o entregables, SLA, tiempos de cierre, costos y ahorros en procesos, índices de calidad, niveles de satisfacción, etc.



Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

El Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (Decreto 594) regula en sus artículos 12 y 14 la obligación del empleador de mantener el insumo de agua potable a sus trabajadores.

Dicho reglamento dispone en su artículo 12 que el lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Luego, el artículo 14 dispone que todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, el cual debe estar previamente aprobado por la autoridad sanitaria, tiene que mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día.

Si bien en la práctica es difícil para toda empresa asegurar 100 litros de agua por persona al día, la Dirección del Trabajo ha interpretado la norma de manera bastante literal.

De esta manera y atendidas las dificultades prácticas asociadas a esta normativa, en la eventualidad de enfrentarse el empleador ante un corte en el suministro de agua potable, una alternativa para que las empresas puedan cumplir con la exigencia legal sería solicitar, a aquellos trabajadores que pueden prestar servicios remotamente, que trabajen mediante la modalidad de teletrabajo aquellos días de corte de agua.

Para efectos de lo anterior, sería conveniente suscribir como medida preventiva ante eventuales cortes de suministro de agua, un anexo de contrato con los trabajadores en el cual se acuerde que el empleador, ante el evento de producirse dichos cortes, pueda requerir al trabajador la prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo desde su domicilio, o bien desde el lugar que este informe al empleador, según sea lo acordado.

Partners with
LLM/PhD

57%



Awards



5



THE FIRM


Ius Laboris Chile Global HR Lawyers
Munita & Olavarría

Estudio de abogados especializado en **Derecho del Trabajo**

Prestamos un servicio de excelencia en el área de Litigios, Asesoría Laboral, Negociaciones Colectivas, Inmigración y en toda materia relativa al trabajo y los recursos humanos en empresas y organizaciones.



EXCELENCIA



CERCANÍA



TRANSPARENCIA



ESPECIALIZACIÓN



LACCA



Participating firms of the

EMPLOYMENT CHAPTER



Ius Laboris Chile Global HR Lawyers

Munita & Olavarría



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



ENRIQUE MUNITA

Partner



CRISTIÁN OLAVARRÍA

Partner



GONZALO URCELEY

Partner



JOSÉ LUIS DE MARCHENA

Partner



PAOLA CASORZO

Partner



MARCELA SALAZAR

Partner



TRILEGAL



Proskauer



**EVERSHEDS
SUTHERLAND**



MARVÁN, GONZÁLEZ GRAF Y
GONZÁLEZ LARRAZOLO
ABOGADOS



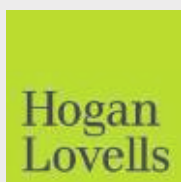
lus Laboris Peru Global HR Lawyers
Vinatea & Toyama



Godoy
Córdoba



CENTRAL LAW
Your International
Central American Firm



Würth•Bedoya•CostaduRels
ABOGADOS

Derecho laboral

Corte de Apelaciones de Santiago se pronuncia respecto a la libertad de expresión y redes sociales

Con fecha 6 de abril de 2022, la Corte de Apelaciones de Santiago, dictando sentencia de reemplazo, declaró justificado el despido de un trabajador que emitió en redes sociales mensajes ofensivos respecto de su empleador.

En efecto, se sometió a conocimiento de la Corte un recurso de nulidad interpuesto en contra de fallo de primera instancia en el cual el tribunal laboral había resuelto que la libertad de expresión permitía con pleno autonomía la escritura y difusión de tales mensajes. Incluso más, precisó que no era posible que el empleador tomara medidas para sancionar a un trabajador que, a través de redes sociales, lo ofendía o afectaba.

Al respecto, cabe destacar que el trabajador, a través de la red social Twitter, había escrito, en reiteradas ocasiones, mensajes ofensivos en contra de su



lus Laboris Chile Global HR Lawyers
Munita & Olavarría

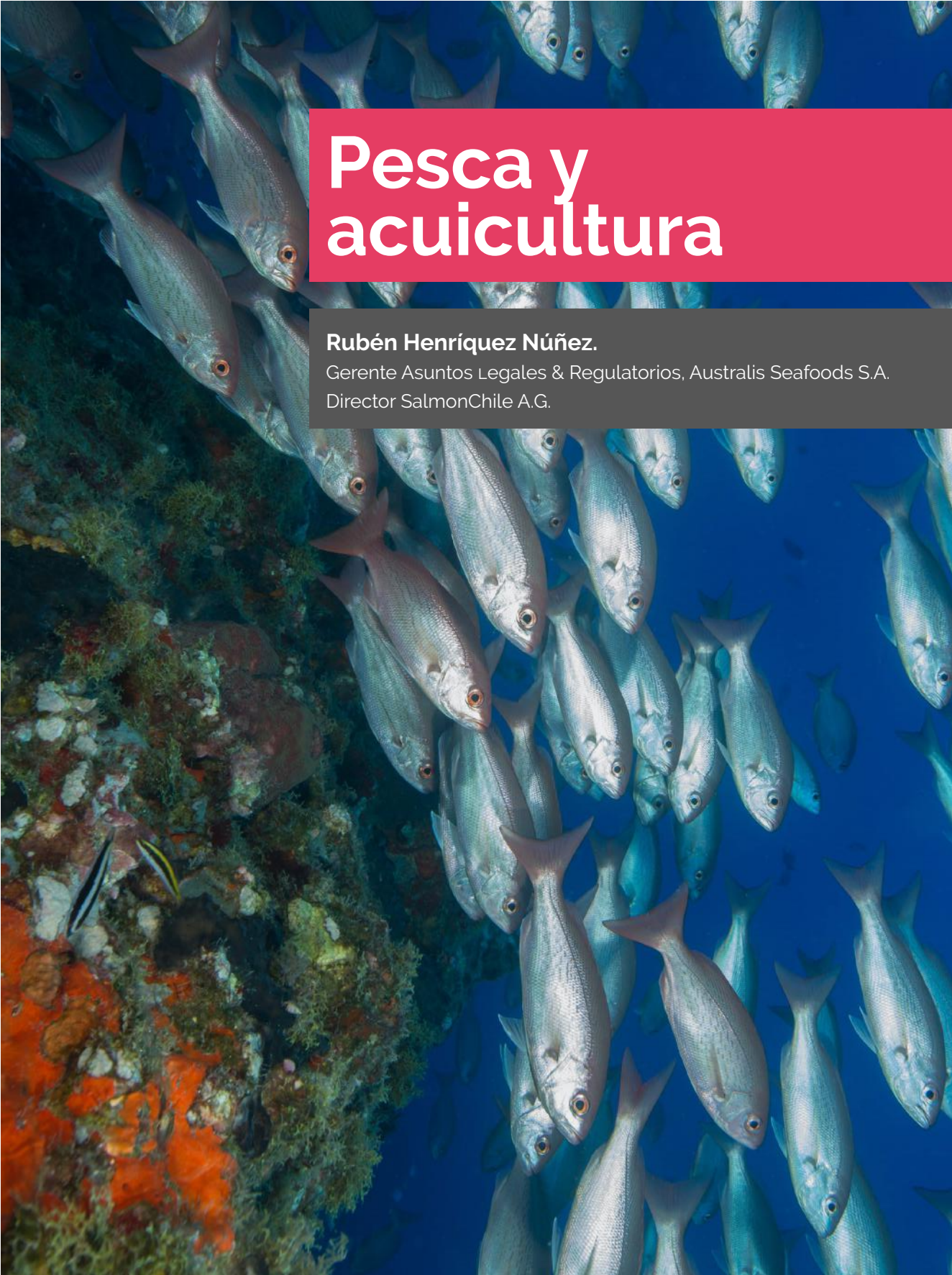


José Luis de Marchena

Así entonces, determinó que la libertad de expresión no es un derecho ilimitado en su ejercicio, sino que su límite reconoce precisamente el respeto a terceros y sus derechos. De esta manera, la libertad de expresión puede generar responsabilidades posteriores si, al momento de ejercerla, se sobrepasan los límites que prevén la Constitución Política y la Convención Americana de Derechos Humanos.

Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS
LEGAL



Pesca y acuicultura

Rubén Henríquez Núñez.

Gerente Asuntos Legales & Regulatorios, Australis Seafoods S.A.
Director SalmonChile A.G.

Contribución de la industria del salmón a la descentralización y desarrollo del sur de Chile



La industria del salmón es sinónimo de innovación y descentralización. La salmonicultura ha implementado la tecnología de producción de alimento de mayor desarrollo en las últimas décadas. Nuestra historia, la cual cuenta con un poco más de 35 años, habla de emprendimiento, éxitos, crisis, y aunque hay pocas dudas de los avances, también han existido errores y mucha resiliencia. Así lo han demostrado las compañías productoras, proveedoras y en especial, sus trabajadores durante su historia, realizando grandes esfuerzos para sacar adelante un sector productivo muy relevante para el desarrollo del sur de Chile.

Chile es el segundo productor mundial de salmónes. A nivel nacional, es el segundo producto de exportación después del cobre, y genera más de 71 mil empleos (directos e indirectos). Por otra parte, contribuye con \$15.000 MM anuales en patentes acuícolas, y más de \$5.000 MM comerciales en las regiones donde opera, además de los impuestos asociados a las operaciones.

En términos de productividad, alrededor de la industria existen más de 7 mil pymes que operan desde la región del Bio-Bio hasta la región de Magallanes y de la Antártica Chilena, y que tienen a la salmonicultura como su principal o exclusivo cliente.

La salmonicultura es un ejemplo evidente de descentralización y actividad regional. Ha sido una oportunidad para progresar y lograr una mejor calidad de vida para miles de chilenos del sur y también para personas de otras zonas del país, convocados por el impulso de esta actividad. La salmonicultura ha demostrado por décadas que es un motor económico y descentralizador, de la mano del desarrollo de la innovación y con mucho temple, empuje y capacidad de gestión de sus trabajadores.

Con la apertura de pisciculturas, centros de cultivo en mar y plantas de procesamiento surgió mucho más que un inédito y próspero polo de desarrollo productivo en la zona austral de Chile. Todos juntos, empresarios, trabajadores, proveedores y comunidades, comenzamos una transformación silenciosa por impulsar la movilidad social, la equidad de género en una industria en la que aún subsiste una subrepresentación femenina, pero que cada día se ve una mayor participación, al igual que la participación de los jóvenes. Hoy, esa bandera transformadora y de futuro flamea con fuerza en estas tierras meridionales.



La experiencia de Australis Seafoods, particularmente en la región de Magallanes y de la Antártica Chilena, ha sido virtuosa. Hemos impulsado una serie de iniciativas de apoyo al emprendimiento local, a través de nuestra plataforma de apoyo a emprendedores "Incubadora Australis", y asumimos el tremendo desafío de instalar la planta de procesamiento más tecnológica del país, con los más elevados estándares ambientales y de sostenibilidad, generando trabajo directo y fomentando la cadena de producción de bienes y servicios locales. Además, mediante un acuerdo con aduanas hoy es posible llevar nuestros productos a los principales mercados del mundo directamente desde la región.

Nos enorgullece el desarrollo y contribución de la industria, pero somos conscientes que queda un camino por recorrer que nos permita contribuir y compatibilizar nuestra actividad con la protección de los ecosistemas marinos y recursos naturales, siendo fundamental para su sostenibilidad la prevención y el equilibrio ecológico. Tenemos el deber de ser proactivos, buscar y fomentar estudios desde la ciencia, promover la innovación y avanzar decididamente en la sustentabilidad en un contexto marcado por la crisis climática.

Como industria del salmón, tenemos múltiples desafíos, en especial con nuestro entorno, desde los territorios donde operamos, que permitan responder satisfactoriamente a las expectativas de todos, y cada uno de los distintos grupos de interés que se vinculan con la salmonicultura.

Tenemos la tarea insustituible de mantener una conducta empresarial responsable y transparente. Debemos seguir adelante en la búsqueda de soluciones que permitan mejorar nuestra interacción con los ecosistemas marinos, fomentando la economía circular, anticipándonos a los efectos del cambio climático y continuar, siempre, con el diálogo y relacionamiento con las comunidades cercanas, para seguir siendo un ejemplo de descentralización, desarrollo y valor compartido, desde y para las regiones del sur de Chile.

NOVEDADES DE LA INDUSTRIA

Boletín N° 10.527. En 2016, diputados de la República presentaron un proyecto que buscaba la "declaración de nulidad" de la actual ley N° 18.892. Si bien el concepto jurídico utilizado es errado, pues no existe dicha potestad en el Parlamento, la idea detrás de esta moción es clara en orden a privar de efectos jurídicos a dicha ley, lo que probablemente se materializaría a través de una derogación legal. Hoy, el proyecto contenido bajo el Boletín N° 10.527 se encuentra en segundo trámite ante el Senado, y parece existir consenso político para que se convierta en Ley de la República, lo que ha motivado que se le otorgue urgencia al mismo.

Reunión Nacional de la Confepach. Diversos dirigentes de la pesca artesanal se dieron cita la primera semana de septiembre en Valparaíso, en el marco de la Reunión Nacional de la Confederación Nacional de Federaciones de Pescadores Artesanales de Chile (Confepach), donde discutieron sobre los resultados de la Mesa de Pesca, instancia en la cual los sectores artesanal, industrial, laboral y miembros del Consejo Nacional de Pesca, acordaron una propuesta para la redistribución de cuotas de las principales pesquerías del país. Esto con motivo del vencimiento a fin de año de la Ley de Límite Máximo de Captura por Armador (LMCA). La actividad también contó con la participación del subsecretario de Pesca, Pablo Galilea, a quien los dirigentes plantearon sus inquietudes en torno a la propuesta que modificará la Ley General de Pesca y Acuicultura que regirá la actividad a partir del 2012.

Resolución Exenta de 28 de julio de 2022. Mediante Resolución Exenta de 28 de julio de 2022, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, modificó el valor del impuesto específico del artículo 43 TER de la Ley General de Pesca y Acuicultura, correspondiente al año 2021 y se informó el valor del impuesto específico correspondiente al año 2022. Para más información, puede revisar dicha resolución exenta [AQUÍ](#).

Partners with
LLM/PhD



67%

THE FIRM



Tras concluir un Máster de especialización en Derecho Penal y Ciencias Penales en la Universidad Pompeu Fabra y de Barcelona, se reintegra a nuestras oficinas nuestro socio y experto en litigios penales y compliance penal Omar Andrés Abuid Abusleme. Omar ha sido destacado el año 2022 por el ranking internacional francés *Leaders League en Dispute Resolution: White Collar Crime*, en la categoría *"Highly Recommended"*.



Kehr Abuid se perfila como una boutique de litigios de alta complejidad y ficha como abogada consultora externa en litigios de familia e infancia a Fernanda Espinoza Zuzulich. Fernanda es abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile y cuenta con un Máster en Derecho de Familia e Infancia en la Universidad de Barcelona, España. Actualmente, es docente del Departamento de Práctica y Asistencia Legal de la Pontificia Universidad Católica de Chile, donde imparte la Clínica Jurídica.



Kehr Abuid contará con nuevas oficinas desde octubre de 2022, trasladándose hasta Av. Américo Vespucio Norte 1090, piso 12, Vitacura, Santiago, Chile. Desde ahí la boutique de juicios seguirá atendiendo a sus clientes y ofreciendo sus servicios en un ambiente renovado y moderno.





Participating firms of the

MEDICAL LIABILITY CHAP



**Kehr
Abuid**
Abogados



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



JUAN CÉSAR KEHR CASTILLO

Partner



OMAR ABUID ABUSLEME

Partner



OCTAVIO KEHR CASTILLO

Partner

Edición N°12 | Julio 2022

REVIEWS **LEGAL**



Responsabilidad médica

Régimen jurídico de pacientes en estado vegetativo, posible aplicación de la agencia oficiosa. En memoria de Natacha Díaz.





Juan César Kehr Castillo
juan.kehr@kehrabuid.cl

Cuando la desgracia toca la puerta existen diversos resultados posibles: la incapacidad total o parcial, la muerte y, por cierto, el estado vegetativo.

Pues bien, en nuestra opinión, a estas alturas debería ser pacífico que, si el paciente fallece, sus sucesores legales podrán intentar -en representación de éste- la acción que al difunto le correspondía y, adicionalmente, la suya propia por ser víctimas por rebote. A su vez, si el paciente se encuentra consciente podrá el mismo autorizar un mandato judicial o iniciar directamente una demanda -acompañado o no- de víctimas por rebote. El problema entonces se verifica cuando el paciente se encuentra en estado vegetativo y, en consecuencia, malamente puede prestar su consentimiento para iniciar una mediación o para presentar una demanda. Como es obvio, tampoco puede firmar un mandato para que alguien lo haga por él (ninguna notaría aceptaría esto).

Ahora bien, la respuesta de manual es que los familiares del paciente deben hacer el camino largo, esto es, iniciar un proceso de interdicción por demencia, para que luego, su curador provisional o definitivo otorgue los mandatos judiciales correspondientes y, así se inician las mediaciones y demandas. Hay problemas prácticos con esta vía: (i) no existe claridad si la suspensión del plazo de prescripción opera desde que obtiene la declaración de interdicción por demencia o si se computa antes; (ii) a pesar de que suene inverosímil, las clínicas privadas no tienen el menor cuestionamiento moral en iniciar procedimientos ejecutivos de cobro de pagaré (un año de prescripción), mientras los familiares del enfermo se encuentran asimilando la noticia; (iii) en determinados casos, nos hemos percatado que se ha solicitado la aplicación del cuasicontrato de agencia oficiosa, para que se admita a trámite la demanda o la contestación (de pagaré)

mientras se termina con la interdicción, esperando que el curador luego notifique lo obrado, sin embargo, ello no ha tenido buena acogida (por ejemplo, rol 17.11-2020 del 8° Juzgado Civil).

A esto lo legal, se suma que mientras no se declare la interdicción, bancos, instituciones de hospitalización domiciliaria, entre otros, no facilitan las cosas, y no permiten terminar contratos hasta que no se cuente con la curaduría. Se trata del peor escenario posible.

Hece algunas semanas con frustración recibí la noticia de la muerte de una paciente cuya interdicción demoró más de la cuenta (9 meses, por haberse tratado de un caso con curador no familiar). De hecho, una vez dictado el fallo, hechas publicaciones y antes de su inscripción, la estimadísima Natacha Díaz partió a otro mundo, dejando a su querida amiga Olga con la encomiable tarea de iniciar una defensa civil y una ofensiva contra la clínica que la dejó en ese estado. Justicia demorada es justicia denegada. Esta breve columna es una reflexión inspirada en ellos.



82 | LIR CHILE VOL N°12

Tim Girven, senior editor del hemisferio occidental para **The Legal 500**, se refiere a la industria legal chilena, la llegada de firmas internacionales frente a la oferta local, las firmas boutique, la participación femenina y el teletrabajo como nueva modalidad.

Oscar Stephens, abogado chileno radicado en Estados Unidos y socio de **Greenberg Traurig** habla sobre su trayectoria, las diferencias y similitudes entre la práctica legal en Chile y en Estados Unidos, y la mirada internacional sobre nuestro país.

Benjamin Grebe, presidente del directorio de la firma **Prieto**, nos comparte sobre el cambio de instalaciones que busca instalar un mecanismo que potencie el sistema colaborativo de trabajo, de acuerdo a modelos internacionales.





Luminaria pública

Anna Tarasevich.

Gerencia Legal & Cumplimiento.

Fiscal versus jefe de cumplimiento: ¿Son lo mismo?



Este es un tema importante y que se discute cada día más, dada la mayor relevancia que tiene un oficial del cumplimiento en cualquier compañía y la natural inquietud sobre si esta figura es compatible con la de una fiscal o gerente legal. En el mundo ideal sería preferible que estos dos roles sean independientes, pero que trabajen mano a mano.

En el caso nuestro, la dualidad de cargo ha sido instaurada desde hace cuatro años y, de acuerdo a los resultados internos y evaluaciones del directorio, ha funcionado correctamente. No todos los colaboradores de la compañía pueden conocer en persona a la gerenta legal. Sin embargo, todos (deberían) reconocer al oficial del cumplimiento, también por la cercanía que este último debe tener con los equipos a través de la confianza generada.

En caso de que exista dualidad, y para que funcione correctamente, es primordial tener adecuadamente definidas desde el principio las descripciones de los cargos y sus respectivas responsabilidades, además de dejar claramente establecido a quién reportará esta persona en sus distintos roles.

Si el rol principal del fiscal hoy es, entre otros, velar por el cumplimiento de la empresa de toda la normativa vigente, asesorar a todas las áreas de la empresa en temas legales y participar en la

toma de decisiones con la gerencia, comunicando adecuadamente sobre los riesgos inherentes en cualquier decisión; el oficial de cumplimiento debe, por su parte, concentrarse no solamente en identificar los riesgos de empresa de acuerdo a la Ley de Responsabilidad Penal de las Empresas, sino implementar su respectivo modelo de prevención de delitos, mitigar estos mismos riesgos y monitorear las denuncias, promover valores y principios éticos a todos los niveles. Su actuación debe siempre, en cualquier circunstancia, regirse por los estándares de la Ley 20.393 e idealmente las normas ISO. Debe ser primordial asegurar la independencia de un oficial de cumplimiento y la posibilidad de intervenir en cualquier área del negocio sin que esto dependa de la gerencia general.

Es importante que el gerente legal y oficial de cumplimiento sepa hacer la diferencia respecto de qué debe reportar y a quién. El gerente legal probablemente reportará directamente al gerente general, mientras que el EPD al directorio. Lo que tienen en común ambos roles, es que ambos deben conocer a la perfección el negocio, (re) evaluando constantemente los riesgos propios a sus compañías y mitigándolos.

Entonces, ¿pueden coexistir estos dos roles sin que también exista alguna controversia entre ellos?

Desde mi punto de vista, me inclinaría a favor. Antes que nada, la Ley (N° 20.393 en este caso), no impide la dualidad de cargos, sino que instaura los requisitos que debe cumplir el EPD. Entre otros, podría tener un perfil jurídico, de control y de supervisión, con un componente ético, así como tener formación y experiencia práctica en materia de compliance.



Además, contar con un conocimiento respecto del funcionamiento de la empresa y de su negocio, de su cultura corporativa y de las normas que le resultan aplicables. Todas estas características parecen más que aplicables y compatibles con el rol de un gerente legal. Ahora, pueden resultar aún más beneficiosas para la empresa que el oficial del cumplimiento -y viceversa- tenga un *background* legal (compliance) y para cualquier fiscal de la empresa es imprescindible tener la visión ética en sus tareas cotidianas.

El cumplimiento normativo se ha convertido en una tarea difícil de asumir para cualquier sociedad, considerando los diversos requerimientos establecidos en el ordenamiento jurídico, junto con aquellos que una organización puede fijar como sus propios objetivos de compliance.

Ahora un punto no menor, es que el rol del EPD exige efectivamente asegurar la auditoría objetiva de todas las áreas de la compañía, y por supuesto el área legal debe formar parte de los planes de auditoría. ¿Cómo proceder entonces en estos casos? Estoy convencida de que se puede realizar en caso de dualidad de cargos. Por ejemplo, en el caso nuestro, un representante de la casa matriz o del directorio directamente se encarga de auditar a la gerencia legal, o también nos ha resultado bastante eficaz delegar esta parte a los responsables de otras áreas de la empresa.

Se debe también tener en cuenta que la enorme cantidad de leyes que se publican generan en las compañías y multinacionales un complejo contexto para gestionar todos los requerimientos

y obligaciones exigidas por la normativa, a lo que se suma el constante crecimiento de los nuevos delitos especificados en la Ley 20.393, así como todas las discusiones en marcha sobre la instauración de la responsabilidad del oficial del cumplimiento, todo lo que puede complicar el buen y eficaz desarrollo de ambos cargos de manera simultánea.

Ahora, resulta evidente que ni el oficial del cumplimiento ni tampoco el gerente legal, pueden ser los únicos responsables de esta tarea al interior de la compañía. *Tone on the tope*, identificación de riesgos en conjunto a la administración y otras jefaturas de la sociedad, apoyo constante y compromiso, deben estar presentes en la trayectoria de cualquier gerente legal y oficial del cumplimiento.

El compliance ha ido ganando terreno, adquiriendo una dimensión más compleja; lo importante siguen siendo los resultados, la implementación y actualización constante del MPD, la promoción y refuerzo de comportamientos éticos y valores entre los colaboradores. Creo que estos son los indicadores para medir, indirectamente y de ser necesario, la eficacia del rendimiento del oficial del cumplimiento, independientemente si desempeña o no al mismo tiempo el rol de gerente legal.



Cambios a la Norma Luminica. Desde 1998, Chile cuenta con una Norma de Emisión para la Regulación de la Contaminación Luminica, que aplica a las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo. Dicha norma fue revisada en 2012, con el fin de establecer mayores exigencias, ampliar las fuentes reguladas e incluir nuevas tecnologías de iluminación (D.S.N°43/2012 Ministerio del Medio Ambiente). En línea con la tendencia internacional, y a partir del sostenido aumento en la contaminación luminica y los efectos que produce en la salud de las personas y la biodiversidad, en abril de 2019 se inició una nueva revisión de la norma en cuestión, que culminó con la dictación del Decreto Supremo N° 1, del Ministerio del Medio Ambiente, que actualmente se encuentra en proceso de toma de razón ante la Contraloría General de la República.

Las principales modificaciones que se aplicarán a la norma vigente dicen relación con (i) la incorporación de la biodiversidad y la salud humana como objeto de protección, ya que la norma actualmente se encuentra limitada a proteger la calidad astronómica del cielo nocturno; (ii) la extensión del alcance territorial de la norma a todo el país, ya que hoy se encuentra limitada sólo para las regiones de Antofagasta, Atacama y Coquimbo; (iii) la reducción de la emisión de luz azul en todo el territorio (incluidas las ciudades); entre otras modificaciones.

Todo lo anterior, en consonancia con la tendencia mundial de consolidar al cielo nocturno como patrimonio para la humanidad, y el derecho a observarlo libre de contaminación luminica, como una garantía universal de las personas.

Partners with
LLM/PhD



75%



Awards



13



THE FIRM

25 años atendiendo a nuestros clientes en las distintas áreas del derecho.
A través de nuestras redes profesionales prestamos servicios en
América, Europa y Oceanía.

Confían en nosotros:

- ✓ **ONGs**
- ✓ **Fortune 500**
- ✓ **Family Offices y personas de altos patrimonios**
- ✓ **Startups**
- ✓ **Pequeñas y medianas empresas**

CHAMBERS
AND PARTNERS

THE
LEGAL
500

WVL

LEADERS LEAGUE



Participating firms of the

TAX CHAPTER

Allende | Bascuñán



[READ LAST LIR CHILE HERE](#)



FRANCISCO JAVIER ALLENDE

Partner



MAURICIO CARLOZA

Partner



MARIO DONOSO

Partner



CRISTÓBAL MUNITA

Associate



CAROLINA GAZITÚA

OF Counsel



**Baker
McKenzie.**



ADMD
MAVIOGLU & ALKAN
LAW OFFICE




PHOENIX LEGAL



goh
Godoy Hoyos



D&B
DAVID SI BAIAS
A connected law firm of PwC



 **Consortium**
L E G A L



 **CUATRECASAS**



BKM | BERKEMEYER



Criales  **Urcullo**
ABOGADOS



 **Damma**[®]
Legal Advisors



 **AFRA**
ALFARO, FERRER & RAMÍREZ



Holland & Knight



Spingarn

Legal | Tax | Finance



Tributario

Allende | Bascuñán

Reforma tributaria e Impuesto a la riqueza: Crónica de una muerte anunciada

El pasado 7 de julio, el Ejecutivo finalmente presentó su proyecto de reforma tributaria ante el Congreso. Dentro de las medidas comprendidas en la iniciativa, destaca la creación de dos "impuestos a la riqueza", el que podríamos llamar propiamente tal, y que -mediante dos tramos progresivos- pretende gravar con una tasa de 1% a las personas naturales con domicilio o residencia en Chile, cuyo patrimonio supere las 6.000 UTA (US\$ 5 millones aprox.) y con 1,8% a la parte del patrimonio que exceda de 18.000 UTA (US\$ 15 millones aprox.); y un segundo impuesto patrimonial, que se ha denominado como "Tributo al diferimiento de impuestos fiscales" y que grava anualmente a las sociedades de renta pasiva con un 1,8% aplicado a las utilidades con tributación pendiente.

En caso de aprobarse por ambas Cámaras, el primer gravamen entraría en vigor a partir de 2024, somando como base los valores patrimoniales determinados al cierre del ejercicio comercial 2023, mientras que el segundo lo haría el 1 de enero de 2025.

El Gobierno ha dicho que esta reforma tributaria solo



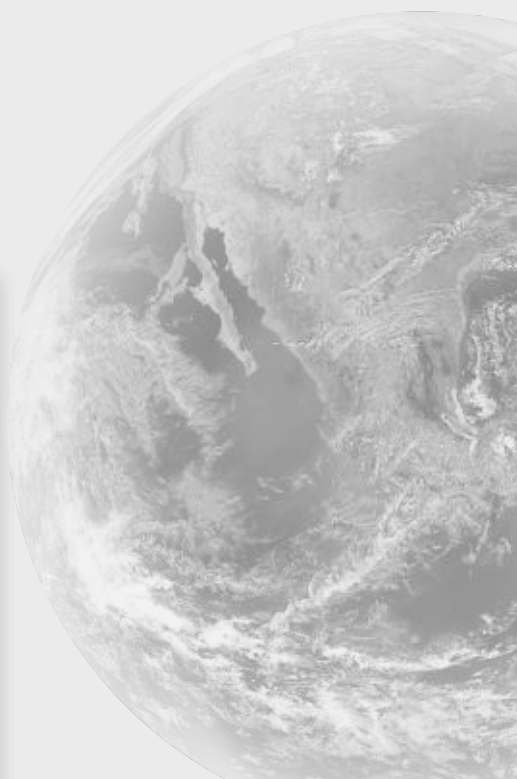
Francisco Javier
Allende Decombe
f.allende@abciad.cl

los impuestos a la renta y, además, aumentaría la base imponible de los impuestos a la riqueza, lo cual implicaría necesariamente obtener liquidez para pagar ambos impuestos además del impuesto a la renta propiamente tal. Por consiguiente, podría darse el absurdo que las personas deban vender activos para pagar los impuestos al patrimonio y a la renta.

Peor aún, el proyecto de impuesto a la riqueza establece -a partir de 2024- un "impuesto de salida" de 5% para quienes

Edición N°12 | Julio 2022 |

REVIEWS **LEGA**





InHouse

