

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

DE CS COMPLIANCE LABORAL

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS LEY 20.393 Y LEY 21.595

CÓDIGO : PRO-INTEG-32.-VERSIÓN 01-

APROBADO EL 05-01-26 POR LA GERENTE GENERAL

. 1.-INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

CS Compliance Laboral (en adelante, el Organismo) es una consultora especializada en cumplimiento normativo laboral, que presta servicios de asesoría, auditoría y capacitación a organizaciones públicas y privadas. En el ejercicio de su objeto social, este Organismo interactúa con entidades reguladas, organismos públicos y terceros, lo que puede generar exposición a riesgos de conducta delictiva que este Programa de Integridad busca prevenir y detectar.

El presente Programa de Integridad constituye el Modelo de Prevención de Delitos de la Empresa, diseñado en conformidad con los artículos 3° y 4° de la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, en su texto vigente conforme a las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos (vigente desde el 1° de septiembre de 2024). Su implementación efectiva constituye causal de exención de responsabilidad penal de la persona jurídica.

2.- MARCO NORMATIVO APLICABLE

El presente Programa se sustenta en el siguiente marco normativo:

- Ley N° 20.393: establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho, ampliada por la Ley N° 21.595 a un catálogo extenso de delitos económicos.

- Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos (vigente desde el 1° de septiembre de 2024): amplía el catálogo de delitos atribuibles a personas jurídicas y modifica el artículo 4° de la Ley N° 20.393, estableciendo el estándar actual para los Modelos de Prevención.
- Código del Trabajo (Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002): regula las relaciones laborales, con especial relevancia para las obligaciones del empleador en materia de derechos fundamentales del trabajador (artículo 5°).
- Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.
- Ley N° 21.643 que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (vigente desde el 1° de agosto de 2023).
- Instrucción de la Dirección del Trabajo: Ordinario N° 2033/2015 y N° 1265/2016 sobre incorporación del modelo de prevención en contratos de trabajo.

3.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Programa es de aplicación obligatoria para:

- Todos los trabajadores de CS Compliance Laboral, cualquiera sea su modalidad contractual y cargo.
- Socios, directores, representantes legales, Gerente General, Jefes de Departamentos, Abogados, Abogadas.
- Consultores externos, prestadores de servicios y mandatarios que actúen en nombre de la Empresa.

La normativa interna derivada de este Programa deberá incorporarse expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios, incluidos los máximos ejecutivos, conforme lo exige el artículo 4° N° 2 de la Ley N° 20.393.

4.- IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROCESOS DE RIESGO

Conforme al artículo 4° N° 1 de la Ley N° 20.393, se han identificado las siguientes actividades o procesos que, en el contexto de la operación de CS Compliance Laboral, generan o incrementan el riesgo de conducta delictiva:

4.1. Cohecho y soborno

- Gestión de contratos con organismos públicos o entidades fiscalizadas.
- Relacionamiento con funcionarios públicos en procesos de licitación o auditoría.
- Entrega de beneficios, obsequios o contraprestaciones a clientes públicos.

4.2. Lavado de activos

- Recepción de pagos de clientes sin respaldo documental adecuado.
- Uso de intermediarios o terceros para cobro de honorarios.
- Operaciones en efectivo de montos significativos sin justificación.

4.3. Financiamiento del terrorismo

- Contratación con entidades o personas sin debida diligencia de origen de fondos.

4.4. Delitos laborales y económicos

- Elaboración o certificación de informes de cumplimiento laboral con antecedentes falsos o incompletos.
- Asesoría orientada a eludir obligaciones laborales de clientes.
- Vulneración de derechos fundamentales de trabajadores propios o asesorados.

5.- PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN

En conformidad con el artículo 4° N° 2 de la Ley N° 20.393, este Organismo establece los siguientes protocolos y procedimientos:

5.1. Investigación y análisis de clientes y proveedores

- Verificación de identidad, origen de fondos y antecedentes de clientes antes de contratar.
- Revisión de listas de sanciones internacionales (OFAC, ONU) y del Registro Civil.
- Actualización anual de antecedentes de clientes vigentes.

5.2. Política de obsequios e incompatibilidades

- Prohibición de recibir o entregar obsequios, donaciones o beneficios a funcionarios públicos o a clientes vinculados a procesos de decisión.
- Declaración anual de conflictos de interés por parte de todos los trabajadores.

5.3. Control financiero

- Contabilidad separada y auditable para cada proyecto o mandato.
- Autorización doble para pagos superiores a 50 UF.
- Prohibición de operaciones en efectivo superiores a 10 UF.

5.4. Integridad en la prestación de servicios

- Obligación de que los informes y certificaciones emitidos por este Organismo se basen en antecedentes veraces y verificables.
- Prohibición expresa de asesorar o colaborar en el diseño de estructuras destinadas a eludir obligaciones laborales o previsionales.
- Revisión crítica obligatoria por parte de un profesional distinto al autor del informe antes de su entrega al cliente.

5.5. Canal de denuncias

Este Organismo dispone de un canal seguro, confidencial y disponible para todos los trabajadores, prestadores de servicios y terceros, para la denuncia de conductas que puedan constituir infracciones a este Programa o delitos. El canal garantiza:

- Anonimato o confidencialidad del denunciante según su preferencia.
- Prohibición de represalia: ningún trabajador podrá ser sancionado por efectuar denuncias de buena fe.
- Plazos de respuesta y comunicación del resultado al denunciante. Recepción por el Encargado de Prevención, con reporte a la Administración cuando corresponda.

6.- SANCIONES INTERNAS

El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este Programa podrá dar lugar a las siguientes sanciones, aplicadas en forma proporcional a la gravedad de la infracción y con pleno respeto a los derechos fundamentales del trabajador (artículo 5° del Código del Trabajo):

- Amonestación verbal o escrita.
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, conforme al artículo 157 del Código del Trabajo.
- Terminación del contrato de trabajo por causa justificada, según corresponda.
- Inicio de acciones legales civiles o penales.

El procedimiento sancionatorio garantizará la audiencia previa del afectado y la proporcionalidad de la medida adoptada.

ENCARGADO (A) DE PREVENCIÓN

Este Organismo designa a una persona Encargado (a) de Prevención, en conformidad con el artículo 4° N° 3 de la Ley N° 20.393, la que cuenta con :

- Independencia funcional respecto de las unidades operativas.
- Facultades efectivas de dirección y supervisión del Programa.
- Acceso directo a la Gerencia General de este Organismo , para informar oportunamente sobre la implementación del Programa y requerir medidas necesarias.
- Recursos materiales y de todo tipo, suficientes para el ejercicio de sus funciones.

El Encargado (a) de Prevención deberá rendir cuenta anual ante la Gerencia General, reportando el estado de implementación del Programa, las denuncias recibidas y las medidas adoptadas.

Se designa en este acto a don (a).....abogado (a)
cédula de identidad número..... como Encargado (a) de Prevención para los efectos de este programa.

8.- CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Este Organismo se compromete a difundir el presente Programa a todos sus trabajadores y prestadores de servicios, mediante:

- Jornadas de capacitación anuales sobre el contenido del Programa y los delitos cubiertos por la Ley N° 20.393.
- Entrega del documento físico o digital a cada trabajador al momento de la contratación.
- Incorporación de las obligaciones y prohibiciones del Programa en los contratos de trabajo y de prestación de servicios.
- Actualizaciones periódicas frente a cambios normativos o modificaciones del Programa

9.- EVALUACIONES PERIÓDICAS

Conforme al artículo 4° N° 4 de la Ley N° 20.393, este Organismo prevé la realización de evaluaciones periódicas por parte de terceros independientes, ante cambios normativos relevantes, modificaciones del objeto social o incidentes de cumplimiento.

Los resultados de cada evaluación darán lugar a un plan de mejora que deberá ser aprobado por la Gerencia General e implementado en un plazo no superior a 90 días.

10.-VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El presente Programa se encuentra vigente en razón de su aprobación por la Gerencia General de CS Compliance Laboral efectuada el 5 de enero de 2026; y será revisado y actualizado en forma periódica y, en todo caso, cada vez que se produzcan modificaciones legales o reglamentarias que afecten su contenido, o cuando las evaluaciones periódicas así lo aconsejen.

La versión vigente del Programa se mantendrá disponible para consulta de todos los trabajadores y será de acceso irrestricto a través de los canales internos de este Organismo..

FIRMA GERENTE GENERAL

Nombre: Yasna Celis Gonzalez

Cédula de Identidad N° 9999999999999999