



# **MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

## **CONSEJO MINERO**

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO JURÍDICO.....	4
3.	DEFINICIONES.....	6
4.	ALCANCE.....	7
5.	VIGENCIA Y ACTUALIZACIONES.....	8
6.	ESQUEMA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD).....	8
7.	MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL.....	9
7.1	Estructura de Gobierno del MPD.....	10
7.2	Directorio.....	11
7.3	Grupo Legal.....	11
7.4	Encargado de Prevención de Delitos.....	12
7.5	Sujetos Responsables. Corresponden al Presidente Ejecutivo; Gerente General; Gerentes, Subgerentes y Jefes de Área; Secretarías Administrativas del Directorio, Comité Ejecutivo, Comisiones, Subcomisiones y Grupos de Trabajo).....	12
8.	METODOLOGÍA PARA LA ADMINISTRACIÓN Y MONITOREO.....	13
8.1	Identificación de riesgos.....	13
8.2	Evaluación del nivel de riesgo de delito.....	14
8.3	Protocolos y procedimientos.....	16
8.4	Gestión de Denuncias.....	17
8.4.1	Canales de denuncia de actividades sospechosas.....	18
8.4.2	Uso obligatorio de los canales de denuncia.....	18
8.4.3	Manejo de Denuncias.....	18
8.5	Monitoreo y reportes.....	19
8.5.1	Monitoreo.....	19
8.5.2	Reportes.....	20
9.	DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN.....	21
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	22
11.	ANEXO: GUÍA DE COMPORTAMIENTO.....	23
1.	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>23</b>
2.	<b>DEFINICIONES.....</b>	<b>23</b>

<b>3. MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>24</b>
<b>4. ALCANCE.....</b>	<b>25</b>
<b>5. VIGENCIA Y ACTUALIZACIONES. ....</b>	<b>25</b>
<b>6. ÁREAS DE INTERÉS ESPECÍFICAS.....</b>	<b>26</b>
I. Libre Competencia.....	26
II. Cumplimiento tributario.....	27
III. Manejo de información reservada. ....	28
IV. Deberes en cuanto empleador. ....	29
V. Relación con funcionarios públicos y otros terceros.....	29
VI. Autenticidad de documentos y uso de tecnologías de la información. ....	30
VII. Financiamiento, donaciones y administración de recursos. ....	31
VIII. Comunicaciones públicas. ....	32
IX. Receptación y lavado o blanqueo de activos.....	33
<b>7. DIFUSIÓN DE LA GUÍA DE COMPORTAMIENTO.....</b>	<b>33</b>
<b>7.1. Conocimiento de la Guía de Comportamiento.....</b>	<b>33</b>
<b>7.2. Capacitaciones.....</b>	<b>34</b>
<b>8. INCUMPLIMIENTO DEL GUÍA DE COMPORTAMIENTO.....</b>	<b>34</b>
<b>9. SISTEMA DE DENUNCIAS.....</b>	<b>34</b>
<b>10. LEGISLACIÓN APLICABLE. ....</b>	<b>34</b>

# **MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

## **CONSEJO MINERO**

### **1. INTRODUCCIÓN.**

El presente Manual de Prevención de Delitos del Consejo Minero de Chile A.G, también referido como el “Manual”, ha sido aprobado por el Directorio de esta asociación gremial el 11 de octubre de 2024 y desde esta fecha se encuentra vigente.

El contenido del Manual se generó a través de un proceso de trabajo colaborativo entre Law y Risk Consulting de EY Consultores Limitada, la Confederación de la Producción y del Comercio, el Consejo Minero y otras asociaciones gremiales. Cada una de estas últimas hizo entrega de su propia información para el desarrollo de esta tarea y se consideraron también las mejores prácticas en materia de cumplimiento.

Este Manual tiene como propósito delinear una metodología que sirva como un instructivo y guía para la implementación, operación y supervisión del Modelo de Prevención de Delitos del Consejo Minero de Chile A.G., referido también como “Asociación Gremial” o “Consejo Minero”, centrándose especialmente en las actividades que este realiza y estableciendo las funciones, facultades y responsabilidades del Encargado de Prevención de Delitos en la detección, prevención y mitigación de los riesgos que pudieran llevar a la eventual responsabilidad penal de la institución.

Este Manual forma parte del Modelo de Prevención de Delitos, en adelante también “MPD”, de la Asociación Gremial, el cual corresponde al conjunto de documentos, políticas o procedimientos que tienen por objetivo prevenir la comisión de delitos en el marco de sus actividades y, en ese contexto, el Manual debe ser entendido en conjunto con los demás elementos que conforman el MPD, tales como la Guía de Comportamiento y todo otro documento o medida que propenda a la prevención de la responsabilidad penal de la Asociación Gremial.

### **2. MARCO JURÍDICO.**

Este Manual, así como los demás documentos y procedimientos que conforman el Modelo de Prevención de Delitos de la Asociación Gremial, se establece siguiendo las directrices y criterios incluidos en la Ley N° 20.393 que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica, en adelante también “LPJ”, que contiene los presupuestos tanto de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, como de las medidas que deben tomarse para evitar la comisión delitos y eximir las de responsabilidad penal.

En particular, el Manual diseñado responde a la realidad del Consejo Minero, considerando su objeto, tamaño, complejidad, recursos y las actividades que desarrolla. Así, los procedimientos, cargos, responsabilidades y demás elementos del Manual se adoptan de forma concreta, buscando su aplicación cierta y práctica al interior de la Asociación Gremial.

El Manual, asimismo, aborda de forma seria y razonable, considerando las circunstancias anteriores, los riesgos de comisión de delitos al interior de la Asociación Gremial. Para estos efectos, se ha considerado, por un lado, la serie de delitos que, a propósito de la Ley N° 21.595, Ley de Delitos Económicos, en adelante también “LDE”, han quedado incluidos en el ámbito de la LPJ. En este sentido, se ha llevado a cabo un entendimiento específico de las conductas que cada tipo sanciona, comprendiendo sus alcances y circunstancias de comisión.

Por otro lado, tras haberse establecido los delitos relevantes, en el contexto de sus respectivas fuentes legales, se ha hecho también un ejercicio introspectivo de reconocimiento de las actividades que realiza la Asociación Gremial, en primer lugar, para delimitar su campo de acción y las conductas en las que ella, a través de su personal y representantes, participa. En segundo lugar, establecidas estas actividades, ellas han sido contrastadas con los delitos (ya catalogados e interpretados) de forma de obtener un cruce que revele precisamente cuáles son los delitos o riesgos penales que el Manual y el MPD en su conjunto deben abordar.

Sin perjuicio de que la Guía de Comportamiento contempla un detalle de los lineamientos y reglas de conductas para la entidad y todo su personal e, incluso, para terceros con los que pueda interactuar, para contextualizar y entender aquellos delitos que podrían tener mayor relevancia atendida las actividades de la asociación, mencionamos las siguientes categorías:

- **Libre competencia:** Es plausible que en la Asociación Gremial interactúen individuos, socios o empresas que actúan como competidores en ciertos ámbitos, debido a la naturaleza de las actividades que lleva a cabo la asociación. Aunque estas interacciones buscan objetivos válidos, en abstracto tienen potencial de interferir en la libre competencia al promover la cooperación entre competidores.

Por consiguiente, la Asociación Gremial está plenamente comprometida a implementar todas las medidas o estándares requeridos para cumplir con los objetivos que le dieron origen y representar los intereses de sus miembros, sin comprometer en ningún momento la libre competencia, absteniéndose de realizar conductas que pudieran considerarse, por ejemplo, actos de colusión o de afectación de procedimientos llevados a cabo por las autoridades competentes.

- **Información reservada o sensible:** En el ámbito de sus actividades, con el fin de representar de manera eficaz los intereses de sus miembros, la Asociación Gremial podría acceder a información que sea sensible desde un punto de vista comercial y esté sujeta a obligaciones de confidencialidad o reserva.

En tales situaciones, la Asociación Gremial velará porque sus miembros o representantes que manejen dicha información actúen con la debida precaución, tanto si se trata de datos de sus asociados como de terceros. En este sentido, velará especialmente por el respeto de secretos empresariales e información privilegiada, resguardando la adopción de medidas destinadas a evitar el uso y divulgación no autorizada de este tipo de información.

- **Relación con autoridades, funcionarios públicos y otras entidades:** La Asociación Gremial, al ser un ente representante y promotor de intereses, interactúa

frecuentemente con terceras partes, incluyendo funcionarios públicos, autoridades, otras asociaciones gremiales, empresas e instituciones.

En este contexto, no se tolerará la coacción o violencia para influir en decisiones, ni intercambios indebidos de beneficios, evitando cualquier tipo de gestos, ofrecimientos, regalos, donaciones o invitaciones indebidas. Se prohíbe estrictamente cualquier conducta de cohecho con empleados públicos, nacionales o extranjeros, para obtener ventajas indebidas.

### 3. DEFINICIONES.

- **Directorio:** Corresponde a la más alta autoridad corporativa y administrativa dentro de la Asociación Gremial.
- **Asociación Gremial:** Corresponde al Consejo Minero de Chile A.G.
- **DFL:** Decreto con Fuerza de Ley.
- **Guía AG:** Guía y Material de Promoción N° 2 de agosto de 2011, denominado “Asociaciones Gremiales y Libre Competencia”, emitido por la Fiscalía Nacional Económica.
- **LDE:** Ley N°21.595, “Ley de Delitos Económicos”.
- **LPJ:** Ley N°20.393 que “Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica”.
- **Manual:** corresponde al presente Manual de Prevención de Delitos.
- **Guía de Comportamiento:** corresponde a la Guía de Comportamiento de la Asociación Gremial, documento integrante del Modelo de Prevención de Delitos, a través de un Anexo a este Manual.
- **MPD:** corresponde al presente Modelo de Prevención de Delitos.
- **EPD:** corresponde al Encargado de Prevención de Delitos.
- **Sujetos o Personas Responsables:** son los ejecutivos y administrativos de la asociación gremial responsables de la aplicación de los mecanismos de prevención, detección y corrección para la comisión de los delitos de la Ley N°20.393 que correspondan dentro de los procesos bajo su gestión.
- **RIOHS:** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Asociación Gremial.

- **Proceso:** Conjunto de recursos y actividades interrelacionadas que transforman elementos de entrada en elementos de salida, que cumplen un objetivo completo y que agregan valor para el cliente externo o interno.
- **Riesgo:** El efecto de la incertidumbre sobre los objetivos (de acuerdo con definición ISO 31.000 - Norma Internacional para la Gestión de Riesgo).
- **Riesgo de delito:** Posibilidad de ocurrencia de un evento que genera la comisión de los delitos descritos en la Ley N°20.393.
- **Riesgo Inherente:** Se refiere a la evaluación del nivel de exposición de un riesgo, asociado a una actividad, proceso o situación, previo a considerar las medidas de mitigación u actividades de control establecidas.
- **Riesgo Residual:** Es aquel riesgo que subsiste, después de haber implementado los controles.
- **Actividades de Control:** Corresponden a todas aquellas iniciativas preventiva, detectivas y correctivas, tales como políticas, procedimientos, restricciones físicas, lineamientos, reglas u otras acciones, orientados a mitigar la probabilidad de ocurrencia o el impacto de un riesgo.
- **Impacto:** Es el nivel de exposición y magnitud de los efectos de la materialización de un riesgo en la Asociación Gremial.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Se refiere a la expectativa de ocurrencia de un riesgo sobre un período de tiempo definido.
- **Matriz de riesgos y controles:** Corresponde a una herramienta que se utiliza para esquematizar la información obtenida del levantamiento de riesgos, así como sus controles asociados.
- **Atributos del Control:** Son características que describen un sistema para gestionar riesgos y prevenir delitos, incluyendo la descripción de la actividad, frecuencia de aplicación, responsable, evidencia, tipo de control (manual o automático), y plazos y responsables de implementación.

#### 4. ALCANCE.

El presente Manual será aplicable y regirá el actuar de todos los integrantes de la Asociación Gremial, lo que incluye a sus directores, miembros de sus comisiones, subcomisiones y grupos de trabajo, ejecutivos, administrativos y empleados en general; teniendo como ámbito de aplicación las reuniones y labores organizadas, convocadas o en que participe la

Asociación Gremial. Abarcará también a todos quienes colaboren o realicen funciones dentro de la Asociación Gremial, independiente de si los une un vínculo laboral con esta o no.

A través de un proceso de trabajo colaborativo entre Law y Risk Consulting de EY Consultores Limitada, la Confederación de la Producción y del Comercio, el Consejo Minero y otras asociaciones gremiales, se identificaron las **actividades o procesos de las asociaciones gremiales que implican riesgos de conductas delictivas. Las siguientes son las correspondientes al Consejo Minero:**

- **Grupos de Trabajo:**

En el Consejo Minero incluyen: Directorio, Comité Ejecutivo, Comisiones, Subcomisiones y Grupos, así como las otras reuniones en que participen representantes de los socios y/o ejecutivos del gremio.

- **Relaciones institucionales:**

Abarcan el relacionamiento con terceros ajenos a la Asociación, en especial, con autoridades y funcionarios públicos. También incluye las acciones comunicacionales del Consejo Minero, así como otras de difusión, relaciones públicas y eventos.

- **Administración:**

Considera los ámbitos financiero, contable, de compras y de financiamiento; así como de recursos humanos, de socios, de tecnologías de la información y de eventos.

## **5. VIGENCIA Y ACTUALIZACIONES.**

Como se dijo, el presente Manual de Prevención de Delitos del Consejo Minero de Chile A.G. ha sido aprobado por el Directorio de esta asociación gremial el 11 de octubre de 2024 y desde esta fecha se encuentra vigente.

Este Manual será evaluado periódicamente y actualizado cada vez que sea necesario, ya sea por la modificación o dictación de nueva normativa en materia de cumplimiento, o en caso de que así lo estime pertinente el Directorio de la Asociación Gremial.

Los sujetos vinculados por el presente Manual serán debidamente informados y capacitados respecto de cualquier modificación relevante que se realice al Manual.

## **6. ESQUEMA DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD).**

El MPD es un sistema de gestión y estrategia proactiva que busca anticipar, analizar y mitigar los riesgos de delitos de la Ley N°20.393. El MPD establece diversas medidas preventivas e intervenciones estratégicas para proteger a la Asociación Gremial en aquellas actividades, procesos y situaciones que se encuentran expuestas a la comisión de dichos delitos, mediante el fortalecimiento de las directrices de integridad y ética, y una adecuada gestión de riesgos.



El MPD de la Asociación Gremial estará constituido por los siguientes órganos y elementos principales:



## 7. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL.

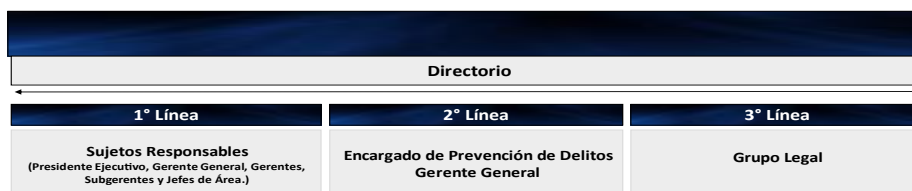
- El MPD es un sistema de gestión de cumplimiento que establece la estrategia de organización, administración y supervisión, a través de un conjunto de elementos, prácticas y actividades, que se encuentran orientadas y promueven la prevención de los delitos de la Ley N°20.393, que son aplicables a la Asociación Gremial en el marco de su giro y actividades.
- La Asociación Gremial, en consonancia con sus estándares de integridad y ética, está comprometida a realizar todos los esfuerzos necesarios para prevenir la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°20.393. Al mismo tiempo, en caso de que alguno de estos actos sea cometido por alguno de sus integrantes, se tomarán las medidas necesarias para velar por la responsabilidad del involucrado en un marco de respeto y legalidad. Con base en estos principios, la Asociación Gremial ha designado un EPD.
- El Directorio del Consejo Minero, reservándose para sí el ejercicio de la supervisión del MPD, ha designado a su Grupo Legal como la instancia para ejercer la gestión y reporte del funcionamiento, operación y actividades del MPD; y al Gerente General del Consejo Minero, como Encargado de Prevención de Delitos, otorgándole las atribuciones, medios y facultades necesarios para la

administración, gestión y operación del MPD, considerando el tamaño y complejidad de las actividades de la Asociación Gremial.

- El EPD de la Asociación Gremial tendrá acceso irrestricto y directo a la información bajo el marco de su accionar, así como también al Grupo Legal, para informar sobre la gestión del MPD con frecuencia al menos anual o cuando se requiera por asuntos extraordinarios.
- El MPD se encuentra diseñado con un conjunto de diversas actividades y normativas internas (ya sean políticas, procedimientos, protocolos, entre otros) que forman parte de los procesos de la Asociación Gremial que se encuentran expuestos a la comisión de delitos de la Ley N°20.393.
- Los responsables de dichos procesos cumplen el rol de “Sujetos Responsables” en el MPD de la Asociación Gremial, debiendo ejercer la responsabilidad y rendición de cuentas sobre el funcionamiento y operación de los mecanismos de prevención, detección y corrección para la comisión de los delitos de la Ley N°20.393, que se encuentran dentro de los procesos bajo su gestión.
- El MPD debe estar sujeto a la revisión y actualización permanente conforme a los cambios en la legislación chilena que se vayan detectando y/o cuando existan cambios relevantes en la estructura y operación de la Asociación Gremial.
- De acuerdo con los cambios introducidos por la Ley N°21.595, el Modelo de Prevención de Delitos estará sujeto a la evaluación periódica por terceros independientes de la Asociación Gremial.

## 7.1 Estructura de Gobierno del MPD.

La estructura de gobernanza y supervisión del MPD de la Asociación Gremial está alineada con el Modelo de Tres Líneas (publicación del Instituto de Auditores Internos) que entrega una comprensión clara de los roles y responsabilidades de los distintos actores que forman



parte del MPD, cuyo propósito es la identificación de la estructura y procesos que apoyan al gobierno corporativo de la Asociación Gremial para asegurar una gestión de riesgos de delitos sólida.

## **7.2 Directorio.**

- Aprobar el Manual de Prevención de Delitos y la Guía de Comportamiento, así como los demás elementos del Modelo.
- Designar un comité ad-hoc, en este caso, ha designado al Grupo Legal del Consejo Minero.
- Designar al Encargado de Prevención del Delito. En este caso, ha designado al Gerente General del Consejo Minero. También puede revocar esta designación cuando lo estime.
- Autorizar y proveer anualmente los recursos, medios y facultades del EPD necesarios para el cumplimiento de su labor, considerando el tamaño y recursos de la Asociación Gremial.
- Revisar y evaluar el reporte anual de gestión y operación provista por el EPD.
- Fomentar una cultura de principios y valores éticos en la Asociación Gremial.

## **7.3 Grupo Legal.**

- Supervisar la correcta implementación y efectiva operación del MPD.
- Apoyar al EPD en la implementación y cumplimiento del MPD que se encuentra bajo su responsabilidad.
- Ejercer el liderazgo en la gestión e investigación ante casos de denuncias con mayor complejidad.
- Determinar la posible aplicación de protocolos y procedimientos ante incumplimientos.
- Revisar y evaluar el reporte anual de gestión y operación provisto por el EPD.
- Fomentar una cultura de principios y valores éticos en la Asociación Gremial.

#### **7.4 Encargado de Prevención de Delitos.**

- Velar porque la Asociación Gremial cumpla con las leyes y normativas relacionadas con la prevención de los delitos de la Ley N°20.393.
- Ejecutar el proceso de identificación, evaluación y gestión de riesgos relacionados a la comisión de delitos de la Ley N°20.393, el cual se evidencia en la Matriz de Riesgos y Controles del MPD.
- Monitorear el cumplimiento del MPD.
- Velar por el funcionamiento del canal de denuncias.
- Investigar de manera confidencial en respuesta a denuncias o situaciones sospechosas, informando los resultados al Grupo Legal sobre las acciones que requieran protocolos antes incumplimientos y/o consecuencias.
- Fomentar, orientar y apoyar a los Sujetos Responsables en el cumplimiento de sus roles para la prevención y mitigación de los delitos.
- Diseñar programas de capacitación sobre el MPD e implementarlos.
- Presentar reportes anuales al Grupo Legal y al Directorio sobre la gestión del MPD.
- Velar por la revisión y actualización del Modelo de Prevención de Delitos según los cambios legislativos y las necesidades de la Asociación Gremial.

#### **7.5 Sujetos Responsables. Corresponden al Presidente Ejecutivo; Gerente General; Gerentes, Subgerentes y Jefes de Área; Secretarías Administrativas del Directorio, Comité Ejecutivo, Comisiones, Subcomisiones y Grupos de Trabajo).**

- Adherir e implementar regularmente los protocolos y procedimientos destinados a prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades o procesos de que son responsables o en los que participan.
- Colaborar con el EPD en la identificación de riesgos potenciales para la comisión de delitos y gestionar estos riesgos de manera efectiva para evitar su materialización.
- No incurrir en ningún delito.

## **8. METODOLOGÍA PARA LA ADMINISTRACIÓN Y MONITOREO**

La metodología de administración, operación y monitoreo del MPD consiste en un enfoque continuo y dinámico, que tiene por objetivo identificar, evaluar, responder y monitorear la exposición de los diversos riesgos en los procesos y actividades de la Asociación Gremial. La Matriz de Riesgos y Controles contiene la identificación de los procesos y sus riesgos de delitos respectivos en la Asociación Gremial, la cual se convierte en la herramienta clave del MPD para asegurar una sólida gestión de riesgos, con las siguientes secciones:

- Identificación de riesgos
- Evaluación del nivel de riesgo de delito
- Medidas de mitigación y controles
- Gestión de Denuncias MPD
- Monitoreo y reportes

### **8.1 Identificación de riesgos.**

Esta etapa tiene como objetivo obtener una comprensión de la situación actual de la Asociación Gremial en relación con los requisitos de la Ley 20.393, implicando la identificación de actividades y procesos expuestos a riesgos de comisión de delitos. Este análisis es crucial, ya que la Asociación Gremial podría experimentar cambios en su estructura organizacional, la incorporación de nuevas áreas o actividades y, por lo tanto, la aparición de focos de exposición de riesgos de delitos.

La identificación de riesgos requiere la aplicación de metodologías que faciliten la recopilación de información y la determinación de riesgos actuales y potenciales. La exposición de estos riesgos puede impactar a ejecutivos principales, gerentes o aquellos con funciones de administración y supervisión, así como por los empleados bajo la dirección o supervisión directa de los mencionados anteriormente. Este enfoque busca obtener un listado de los principales escenarios de riesgos de comisión de delitos en los procesos de la Asociación Gremial.

Entre los elementos de apoyo fundamentales para esta tarea se incluyen:

- Entendimiento del delito, su configuración y la actividad de la Asociación Gremial que estaría expuesta a su comisión.
- Entrevistas con expertos en el proceso o área de interés.
- Revisión de registros.
- Análisis de incidentes previos.
- Sesiones de lluvia de ideas y cuestionarios.

Finalmente, es el EPD quién lidera la identificación y actualización de riesgos, formalizada mediante la “Matriz de Riesgos y Controles”, adaptándose a un contexto organizativo dinámico y velando por la gestión continua y adaptativa de los riesgos. La matriz debe ser revisada periódicamente y actualizada en caso de cambios relevantes.

## 8.2 Evaluación del nivel de riesgo de delito.

Una vez identificados los riesgos de delito en los respectivos procesos de la Asociación Gremial, reconociendo las gerencias y/o áreas involucradas en cada caso, serán evaluados por las variables de probabilidad e impacto para determinar el nivel de priorización y exposición en la Asociación Gremial. Esta acción permitirá al EPD enfocar los esfuerzos de gestión, supervisión y monitoreo de los riesgos de delitos.

Para llevar a cabo esta evaluación, se emplea el uso de una matriz de riesgos y controles de doble entrada (5x5) que evalúa la probabilidad (variable 1) y el impacto (variable 2).

PROBABILIDAD		
Escala	(*) Valoración	Probabilidad
5	Inminente	El evento podría ocurrir cada 6 meses.
4	Esperable	El evento podría ocurrir una vez al año.
3	Probable	El evento podría ocurrir una vez cada 2 años.
2	Poco probable	El evento podría ocurrir una vez cada 5 años.
1	Remoto	No se espera que ocurra antes de los 9 años.

IMPACTO	
Escala	(*) Valoración
5	Catastrófico
4	Alto
3	Moderado
2	Menor
1	Insignificante

Para determinar el nivel de severidad del riesgo, que permite posteriormente realizar una priorización y determinar la exposición de la Asociación Gremial ante la comisión de delitos, se realiza el cálculo mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Nivel de severidad del Riesgo} = \text{Probabilidad} \times \text{Impacto}$$

Dada la determinación de la severidad del riesgo, el foco principal se centrará en aquellos riesgos clasificados como de alto grado de severidad, seguidos por la severidad moderada, resultando en 3 niveles:

- **Bajo (1 – 5)**
- **Moderado (6 – 15)**
- **Alto (16 – 25)**

Esta determinación permitirá a la Asociación Gremial enfocar sus esfuerzos de manera eficaz en la gestión de medidas de mitigación o actividades de control sobre los riesgos más relevantes.

En esta evaluación de riesgos de delitos deben participar representantes de la Asociación Gremial, especialmente aquellos funcionarios que tengan mayor conocimiento del proceso / actividad expuesta a la comisión del delito y cuenten con un grado de autoridad para tomar decisiones respecto al establecimiento de estrategias de control u otras formas de administrar y prevenir estos riesgos de delitos.

En la matriz se documentan los riesgos y controles identificados, realizando una valoración precisa y ordenada. Esta herramienta facilita la ejecución de las etapas posteriores y contribuye a la toma de decisiones.

Posterior a la evaluación de riesgos de delitos, el resultado obtenido orienta a determinar cuál será la estrategia de respuesta para abordar las brechas identificadas entre la situación actual y los requisitos establecidos por la Ley 20.393. La respuesta y gestión de riesgos podrá seguir las siguientes acciones:

- **Aceptar el riesgo:**  
Significa conscientemente decidir no realizar acciones adicionales para cambiar la probabilidad o el impacto del riesgo. Se puede optar por aceptar el riesgo si se considera aceptable y si el costo de mitigación supera los posibles beneficios.
- **Evitar el riesgo:**  
Implica tomar medidas para eliminar la amenaza o modificar el contexto de manera que el riesgo ya no sea aplicable. Esto podría incluir la interrupción de ciertas actividades, cambios en los procesos o la eliminación de ciertos factores de riesgo.
- **Mitigar el riesgo:**  
Involucra la implementación de medidas proactivas para reducir la probabilidad de que ocurra el riesgo o disminuir su impacto si se materializa. Esto implica acciones preventivas y correctivas destinadas a minimizar el riesgo.

La respuesta al riesgo debe ser realizada en lo inmediato por el Sujeto Responsable respectivo bajo la orientación metodológica del EPD. Cada de acción deberá contar con una descripción y responsables.

### 8.3 Protocolos y procedimientos

El Modelo de Prevención de Delitos del Consejo Minero cuenta con los siguientes **protocolos y procedimientos destinados a prevenir, detectar y dar respuesta a conductas delictivas** en el contexto de las actividades o procesos de la Asociación Gremial:

- **Manual de Prevención de Delitos**

Consiste en el presente documento.

Esencialmente, identifica las actividades o procesos de la Asociación Gremial, los que pueden implicar riesgo de conducta delictiva; explica los criterios de identificación y evaluación de los riesgos asociados a la posible comisión de delitos; establece los protocolos y procedimientos destinados a prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades o procesos de la Asociación Gremial; e institucionaliza la gobernanza del Modelo de Prevención de Delitos en sus distintos niveles, junto con individualizar las distintas categorías de sujetos obligados.

- **Guía de Comportamiento**

Contenida en el Anexo de este Manual de Prevención de Delitos.

Esencialmente, consiste en la descripción simple y clara de los delitos que se han considerado como aplicables, considerando el marco de las labores que desarrolla la Asociación Gremial.

- **Matriz de Riesgos y Controles**

Identifica los delitos a que está potencialmente expuesta la Asociación Gremial y en qué actividades o procesos gremiales son éstos (individualmente o agrupados por ciertas similitudes) más factibles de verificarse; se evalúan sus riesgos según impacto y probabilidad; y se les asocian los protocolos y procedimientos más idóneos para gestionar éstos.

La lista de los delitos a que está potencialmente expuesta una asociación gremial se generó a través de un proceso de trabajo colaborativo entre Law y Risk Consulting de EY Consultores Limitada, la Confederación de la Producción y del Comercio, el Consejo Minero y otras asociaciones gremiales. Forman parte de la lista anterior, los delitos que se han considerado como con mayor probabilidad de que pudieran verificarse en el marco de las labores que usualmente desarrolla la Asociación Gremial, que se mencionan previamente en relación a la Guía de Comportamiento. Estos últimos delitos, también fueron seleccionados a través del mencionado proceso de trabajo colaborativo.

- **Cláusulas obligatorias**

Estas disposiciones obligan a conocer y respetar el Modelo de Prevención de Delitos del Consejo Minero a quienes suscriban los documentos que las contengan. Se incluirán, al menos, en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, en los contratos de trabajo y honorarios del equipo del gremio, y en los contratos que este



suscriba con proveedores. En estas cláusulas se hará también referencia a las sanciones internas para el caso de incumplimiento.

- **Denuncias: Canal y Gestión**

Más adelante se detalla este tema.

- **Difusión y capacitación**

Más adelante se detalla este tema

- **Monitoreo**

Más adelante se detalla este tema.

- **Reportes**

Más adelante se detalla este tema.

- **Evaluación y Actualización**

La evaluación por terceros independientes se realizará cada tres años y se introducirán los perfeccionamientos y actualizaciones que se justifiquen a partir de tales evaluaciones.

- **Manual sobre Libre Competencia del Consejo Minero**

Ratificado por su Directorio en junio de 2013 y vigente desde esta fecha, y que está en consonancia con la guía “Asociaciones Gremiales y Libre Competencia” de la Fiscalía Nacional Económica.

- **Política de Adquisición de Bienes y Servicios**

Aprobada en junio de 2014 por el Presidente Ejecutivo y el Generante General del Consejo Minero, y actualizada en agosto de 2024.

- **Revisión de Cuentas**

Proceso realizado anualmente respecto de la contabilidad, las finanzas y las compras, y ciertos procesos administrativos y de recursos humanos del Consejo Minero, por dos expertos de distintas empresas socias, las que se van rotando cada dos años.

#### **8.4 Gestión de Denuncias.**

La Asociación Gremial espera que sus empleados tomen medidas responsables para prevenir un incumplimiento del MPD, de modo de buscar orientación y plantear situaciones a tiempo, con el fin de evitar que se conviertan en problemas. Para aquello, se debe considerar, como principio general, que frente a dudas o sospechas respecto a una posible violación de leyes, de este Manual u otras normativas que posee la Asociación Gremial, todo empleado de la Asociación Gremial deberá comunicar esta situación mediante el canal formal que se ha establecido para recibir este tipo de reportes.

#### **8.4.1 Canales de denuncia de actividades sospechosas.**

La Asociación Gremial establece el correo electrónico [denunciasdelitos@consejominero.cl](mailto:denunciasdelitos@consejominero.cl), que será recibido por el EPD, para denunciar mediante un canal seguro las sospechas o violación de las disposiciones del MPD, leyes o normativa interna, permitiendo la seguridad del denunciante.

#### **8.4.2 Uso obligatorio de los canales de denuncia.**

Las sospechas de violación en relación con la ley nacional, o a políticas, normas y procedimientos que posea la Asociación Gremial, que trate alguno de los siguientes asuntos, deben denunciarse a través del canal mencionado anteriormente. A continuación, un breve listado de ejemplos referenciales:

- Un supuesto acuerdo, pacto, alianza u cualquier situación similar que viole las normas de libre competencia mediante las comisiones de trabajo dispuestas en la Asociación Gremial.
- Un supuesto cohecho a un funcionario público o a una supuesta vinculación de la Asociación Gremial con el delito de Cohecho.
- Conocimiento o sospecha de vinculación de un empleado de la Asociación Gremial con actos ilícitos (Ej. Situaciones de fraude, actividades terroristas, negociaciones incompatibles, etc.).
- Si existe alguna duda sobre si un asunto cae dentro de las consideraciones citadas anteriormente, éste deberá ser denunciado a través de los canales establecidos por la Asociación Gremial.

#### **8.4.3 Manejo de Denuncias.**

El EPD es el responsable de las denuncias recibidas que tienen relación con los delitos estipulados en la Ley 20.393, y se asegurará de que se tomen las medidas necesarias para tales denuncias.

Las denuncias realizadas sobre incumplimientos y violaciones del MPD, deben contemplar los siguientes aspectos:

- El denunciante debe describir en forma detallada la situación en la cual fue conocida la transacción que motivó la denuncia (fecha, involucrados, situación observada, respaldos tales como fotografías, documentos, grabaciones, etc.) e incluir los fundamentos, sobre los cuales está basada la presunción de esta posible operación o situación inusual o sospechosa.

- En el caso de existir un beneficiario de la transacción, indicar sus datos personales.
- La comunicación debe contener la mayor cantidad posible de información de la situación.
- El EPD mantendrá un archivo confidencial con toda la información recibida.
- Las denuncias deberán ser procesadas por el EPD y otros entes que corresponda.

## 8.5 Monitoreo y reportes

El monitoreo del MPD es un elemento esencial que permite velar por la ejecución eficiente de las diversas iniciativas del plan de prevención y propicia la mejora continua para elevar el grado de madurez de la Asociación Gremial en relación con prácticas de integridad y ética.

El monitoreo se centrará en determinar si los componentes del plan de prevención del MPD, por ejemplo, las capacitaciones, instrumentos legales, controles que forman parte de la matriz de riesgos y controles, gestión de denuncias u otros elementos, se encuentren en funcionamiento y detectar desviaciones oportunamente para prevenir la comisión de los delitos de la Ley N°20.393.

### 8.5.1 Monitoreo

El monitoreo del MPD se encuentra bajo el liderazgo del EPD, quien debe llevar a cabo una verificación periódica de que los controles generales y operativos del MPD operen de acuerdo con el diseño establecido.

El monitoreo de la implementación y funcionamiento del Modelo se irá verificando permanentemente. Este factor se considerará en la elaboración de las **actas de Directorio** y en las **minutas y reportes de las Comisiones y Grupos de Trabajo**, consignándose observaciones sobre el tema, si fuera procedente.

De surgir estas observaciones, se consignarán también en el **Informe de Gestión Mensual** siguiente, que se distribuye a todos los integrantes del Directorio, las Comisiones, las Subcomisiones, los Grupos de Trabajo y los ejecutivos del CM.

En el Informe de Gestión Mensual, entre otras cosas, se consignarán las reuniones sostenidas con funcionarios públicos durante el período y los temas abordados, lo que permitirá alertar de posibles riesgos en estas áreas.

### **8.5.2 Reportes**

El EPD desempeña un papel crucial en la Asociación Gremial, siendo responsable de proporcionar informes al Directorio y al Grupo Legal. Estos reportes ofrecen una visión integral de las actividades de prevención implementadas, denuncias gestionadas y medidas tomadas, contribuyendo así a la transparencia y eficacia del MPD.

#### **a) Reportes al Grupo Legal**

El EPD informará al Grupo Legal anualmente, con información relevante y precisa sobre el cumplimiento de sus funciones. El informe debe incluir:

- Cantidad y estado de las denuncias recibidas.
- Casos detectados mediante controles de prevención de delitos.
- Medidas ante incumplimientos y/o consecuencias aplicadas.
- Resumen de la eficacia operativa del MPD y de los planes implementados durante el periodo para dar cumplimiento al mismo.
- Resumen de las capacitaciones realizadas a personal de la Asociación Gremial.
- Información sobre cambios importante relacionado con leyes y regulaciones que impacten a la Asociación Gremial.
- Recursos y necesidades de la función de EPD.

#### **b) Reportes al Directorio:**

El EPD informará al Directorio anualmente sobre la gestión y operación, en términos generales, del MPD. El informe debe incluir:

- Desempeño general de la Asociación Gremial en función al cumplimiento del MPD.
- Resumen general de denuncias, investigaciones e incumplimientos detectados, incluyendo las acciones tomadas como respuesta.
- Cualquier actualización o cambio relevante que impacte al MPD, proveniente de regulaciones o cambios en las actividades de la Asociación Gremial.

## **9. DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN.**

Con el objetivo de velar la plena integración de las prácticas de prevención de delitos en las actividades diarias de cada empleado de la Asociación Gremial, se desarrollará un proceso de difusión del MPD mediante una comunicación dirigida a todos sus empleados. En esta comunicación se resaltarán la implementación del MPD y se solicitará la colaboración de cada empleado para asegurar su eficaz funcionamiento.

Además, se llevarán a cabo sesiones de capacitación con el propósito de impartir conocimientos sobre este tema y orientar en la aplicación de los procedimientos correspondientes. Es esencial que todos los empleados de la Asociación Gremial estén familiarizados con los principales aspectos y directrices de la Ley 20.393.

Para lograr la difusión adecuada de los conceptos detallados en el MPD entre los empleados, el EPD deberá llevar a cabo capacitaciones que aborden, como mínimo, los siguientes contenidos:

- Delitos aplicables según las actividades y procesos de la Asociación Gremial, de acuerdo con la evaluación de aplicabilidad realizada sobre la Ley 21.595.
- Legislación aplicable, en consonancia con los delitos analizados para la Asociación Gremial en cuanto a responsabilidad, consecuencias y elementos mitigantes.
- Reglamentación interna, incluyendo el Manual, la Guía de Comportamiento y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Contexto, propósito y breve exposición del contenido del MPD.
- Rol y funciones del EPD.
- Canal de denuncias disponible.
- Consecuencias disciplinarias, así como legales (civiles, penales, administrativas) del incumplimiento de la normativa interna y externa, aplicables a la gestión de delitos en la Asociación Gremial.

Los empleados de la Asociación Gremial deben participar en programas de capacitación, generándose un registro correspondiente. Lo mismo procede respecto de los integrantes del Directorio, las comisiones, las subcomisiones y los grupos de trabajo.

En caso de modificaciones en el MPD, en diversas áreas de la Asociación Gremial, cambios legislativos, entre otros factores, se actualizarán las capacitaciones para aquellos cuyas responsabilidades se vean afectadas.

Las capacitaciones en los términos anteriores deberán realizarse anualmente.

## **10. BIBLIOGRAFÍA.**

1. Modelo de Tres Líneas. Link: <https://www.theiia.org/globalassets/documents/resources/the-iias-three-lines-model-an-update-of-the-three-lines-of-defense-july-2020/three-lines-model-updated-spanish.pdf>
2. ISO 3100. Link: <https://www.iso.org/iso-31000-risk-management.html>
3. COSO
4. Modelo de Prevención de Delitos. Evaluación de riesgos EY.com

## **11. ANEXO: GUÍA DE COMPORTAMIENTO.**

### **CONSEJO MINERO**

#### **1. INTRODUCCIÓN.**

La presente Guía de Comportamiento del Consejo Minero de Chile A.G, también referida como la “Guía” o “GC”, ha sido aprobado por el Directorio de esta asociación gremial el 11 de octubre de 2024.

El contenido de esta Guía se generó a través de un proceso de trabajo colaborativo entre Law y Risk Consulting de EY Consultores Limitada, la Confederación de la Producción y del Comercio, el Consejo Minero y otras asociaciones gremiales.

La Guía se ha elaborado con la información provista por la Asociación Gremial, así como con las mejores prácticas en materia de cumplimiento, buscando entregar lineamientos de conductas para la entidad, sus socios y todo su personal e, incluso, para terceros con los que pueda interactuar, con el objetivo de fomentar una cultura de probidad y de cumplimiento que evite que tanto personas naturales relacionadas con la Asociación Gremial, como esta misma puedan verse envueltas en delitos u otras conductas impropias.

En ese espíritu, la presente Guía de Comportamiento, parte integrante del Modelo de Prevención de Delitos de la Asociación Gremial, constituye un lineamiento para el mejor entender de las personas pertenecientes a la Asociación Gremial, en miras a colaborar con la prevención de la responsabilidad penal de todos quienes la conforman.

#### **2. DEFINICIONES.**

Administración:	Directorio. Corresponde a la más alta autoridad corporativa y administrativa dentro de la Asociación Gremial.
Asociación Gremial:	Corresponde al Consejo Minero de Chile A.G.
DFL:	Decreto con Fuerza de Ley.
EPD:	Encargado de Prevención de Delitos.
FNE:	Fiscalía Nacional Económica.
Guía AG:	Guía y Material de Promoción N° 2 de agosto de 2011, denominado “Asociaciones Gremiales y Libre Competencia” emitido por la Fiscalía Nacional Económica.

LDE:	Ley N° 21.595, Ley de Delitos Económicos.
LPJ:	Ley N° 20.393 que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica.
Guía de Comportamiento o GC:	Corresponde al presente documento.
RIOHS:	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Asociación Gremial.
SII:	Servicio de Impuestos Internos.

### 3. MARCO JURÍDICO.

La principal ley de interés para efectos de esta Guía de Comportamiento es la Ley N° 20.393 que Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los Delitos que Indica (referida también como “LPJ”), publicada en diciembre del año 2009, y que regula la responsabilidad penal de la que podrían ser responsables las personas jurídicas de derecho privado y ciertas otras entidades jurídicas, tales como las sociedades y universidades del Estado, los partidos políticos y las personas jurídicas religiosas. Así, esta ley aplica plenamente a las personas jurídicas de derecho privado, incluso sin fines de lucro, tal como esta Asociación Gremial.

Esta Guía de Comportamiento utiliza como marco legal el texto de la Ley N° 20.393, según quedó vigente atendiendo a las reformas que la LDE, publicada el año 2023. De acuerdo con esta regulación, las personas jurídicas podrían ser responsables por la comisión de los delitos contemplados en la LDE, además de ciertas conductas sancionadas especialmente en relación con el financiamiento al terrorismo, control de armas, tráfico de personas y robo de madera, previstas especialmente en la Ley N° 20.393.

Dentro del marco señalado, una persona jurídica será responsable de un delito cuando concurren las siguientes circunstancias:

- (i) Un delito (de aquellos especialmente considerados) haya sido perpetrado en el marco de su actividad;
- (ii) Tal delito haya sido perpetrado por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella (o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación); y
- (iii) La perpetración del delito se haya visto favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de delitos.

La LPJ establece, asimismo, que una persona jurídica podrá eximirse de responsabilidad penal siempre que implemente de forma efectiva un modelo de prevención de delitos. Para



ello, en la medida exigible, atendiendo al objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle la persona jurídica. El modelo debe considerar seria y razonablemente los aspectos que la LPJ señala, tales como la identificación de riesgos asociados a su actividad, protocolos de actuación, designación de uno o más encargados de prevención y evaluaciones periódicas, todo según se detalla en el artículo 4 de la LPJ. Todo lo anterior no obsta a que el objetivo fundamental del MPD y de la Guía de Comportamiento sea el evitar que se cometan delitos en el campo de acción del Consejo Minero.

Es importante considerar que, sin perjuicio de que la LPJ se refiere a la responsabilidad de las personas jurídicas, la que puede alcanzar su patrimonio, capacidad y, hasta, su existencia, y es independiente de la responsabilidad penal de la que podría responder una persona natural, los delitos imputables a la Asociación Gremial serán siempre cometidos, últimamente, por personas naturales que trabajan en o por ella. Y aunque establecer sus responsabilidades no sea requisito para condenar a una persona jurídica, la posibilidad de que las personas naturales sean perseguidas y penadas por sus hechos siempre existe. Es decir, es posible que por un mismo delito se condene tanto a las personas naturales directamente involucradas en él, como a la persona jurídica por la cual actúan.

Siendo así, es importante que todas las personas naturales relacionadas con la Asociación Gremial actúen siguiendo los lineamientos del Manual de Prevención de Delitos para de esa forma evitar la comisión de delitos al interior de la entidad, así como las sanciones penales a las que podrían exponerse, ya sean sanciones internas de carácter laboral (según se enuncian en el RIOHS y la presente GC), o sanciones penales, yendo desde multas a penas privativas de libertad. Por lo tanto, el seguimiento de esta GC interesa no solo a la Asociación Gremial, sino que a todo su personal y cualquiera otra persona que actúe por ella. Esto es especialmente sensible para las personas naturales, considerando que la LDE ha establecido reglas especiales de enjuiciamiento que restringen la posibilidad de cumplir una eventual condena en libertad.

#### **4. ALCANCE.**

La presente Guía será aplicable y regirá el actuar de todos los integrantes de la Asociación Gremial, lo que incluye a sus directores, integrantes de sus comisiones, subcomisiones y grupos de trabajo, ejecutivos, administrativos y empleados en general; teniendo como ámbito de aplicación las reuniones y labores organizadas, convocadas o en que participe la Asociación Gremial. Abarcará también a todos quienes colaboren o realicen funciones dentro de la Asociación Gremial, independiente de si los une un vínculo laboral con esta o no.

#### **5. VIGENCIA Y ACTUALIZACIONES.**

Como se señaló, la presente Guía de Comportamiento ha sido aprobada por el Directorio del Consejo Minero de Chile A.G., el 11 de octubre de 2024, entrando en vigencia desde esta misma fecha.

Esta Guía será actualizada cada vez que sea necesario, ya sea por la modificación o dictación de nueva normativa en materia de cumplimiento, o en caso de que así lo estime pertinente el Directorio de la Asociación Gremial o el EPD.

Los sujetos vinculados por la presente Guía deberán ser debidamente informados y capacitados respecto de cualquier modificación relevante que se realice al Manual.

## **6. ÁREAS DE INTERÉS ESPECÍFICAS.**

Sobre la base de un análisis preventivo de las áreas y conductas de riesgo en las que podría verse envuelta la Asociación Gremial y su personal dentro del marco de los delitos económicos y de todos aquellos que podrían afectar la responsabilidad penal de la Asociación Gremial (y de las personas que intervengan), se generó la presente Guía a través de un proceso de trabajo colaborativo entre Law y Risk Consulting de EY Consultores Limitada, la Confederación de la Producción y del Comercio, el Consejo Minero y otras asociaciones gremiales. Para esto, se siguió la metodología dispuesta en el Manual de Prevención de Delitos, acordándose delinear diversas áreas de interés que agrupan materias que pueden implicar riesgos para la comisión de delitos.

Esta agrupación por materias busca poner de relieve aspectos esenciales en el funcionamiento cotidiano de la Asociación Gremial, destacando las conductas de riesgo respecto de las cuales se debe tener especial cuidado, así como una serie de principios o guías fundamentales de comportamiento que buscan educar e ilustrar cómo actuar, en términos generales, en el ámbito de cada área reconocida.

Sin perjuicio del valor orientativo que contiene esta Guía frente a la comisión de delitos, es importante que, en caso de cualquier duda o falta de claridad respecto de una situación o eventos donde los destinatarios de la GC identifiquen riesgos, estos se acerquen a las personas adecuadas dentro de la Asociación Gremial, tales como el EPD, para resolver tales dudas antes de actuar.

Para tener la referencia precisa de las conductas constitutivas de delitos, en cada sección se destacan los posibles delitos asociados a cada materia y la ley y artículo en que se encuentran previstos. Esta GC, además, incluye links a las leyes aplicables para facilitar su consulta en la sección 10.

Esencialmente, esta Guía consiste en la descripción simple y clara de los delitos que se han considerado como aplicables, dado el marco de las labores que desarrolla la Asociación Gremial.

### **I. Libre Competencia.**

Es de público conocimiento que las asociaciones gremiales tienen un rol que presenta características relevantes de cara a la libre competencia en los mercados. En particular, es

posible que en la Asociación Gremial interactúen miembros, asociados o empresas que pueden ser competidores en ciertos mercados. Tales interacciones, si bien persiguen fines legítimos, tienen potencial de interferir en la libre competencia por medio de facilitar la cooperación entre competidores.

Por ello, la Asociación Gremial está totalmente comprometida en la adopción de todas las medidas o estándares que sean necesarios para poder realizar los fines para los cuales fue formada y representar los intereses de sus miembros, pero sin poner nunca en peligro la libre competencia.

Si se llegasen a configurar conductas contrarias a la libre competencia, la responsabilidad penal de la Asociación Gremial podría establecerse por delitos como:

1. **Colusión (art. 62 del DL N° 211):** No se deben celebrar, ejecutar u organizar acuerdos que involucren a dos o más competidores entre sí para fijar precios de venta o de compra de bienes o servicios en uno o más mercados, limitar su producción o provisión, dividir, asignar o repartir zonas o cuotas de mercado, o afectar el resultado de licitaciones realizadas por empresas públicas, privadas prestadoras de servicios públicos, u órganos públicos.
2. **Ocultar o proporcionar información falsa a la Fiscalía Nacional Económica (FNE) (art. 39 letra h) del DL N° 211):** La FNE tiene la facultad de solicitar información a la AG con motivo de las investigaciones que lleve a cabo. En este contexto, todos los antecedentes que se entreguen a la FNE deberán ser completos y verídicos.
3. **Acogerse fraudulentamente al beneficio de la delación compensada (art. 39 bis inciso 6 del DL N° 211):** En caso de ser investigada por conductas contrarias a la libre competencia, la AG puede optar a reducciones de eventuales multas aportando a la FNE información relevante para acreditar las conductas investigadas y determinar a los responsables. En este contexto, todos los antecedentes que se entreguen a la FNE deberán ser completos y verídicos.

Adicionalmente, la Asociación Gremial da por incorporado a su Modelo de Prevención de Delitos el “**Manual de Libre Competencia del Consejo Minero**”, ratificado por su Directorio en junio de 2013 y en vigencia desde esta fecha. Este manual previene conductas adicionales que puedan afectar la libre competencia.

## **II. Cumplimiento tributario.**

La Asociación Gremial, sin perjuicio de ser una persona jurídica sin fines de lucro, debe cumplir con la obligación de pagar impuestos, en la medida que le resulte aplicable. El compromiso de la Asociación Gremial de respetar la ley se extiende, naturalmente, a estas obligaciones tributarias.

El íntegro cumplimiento y respeto a la legislación tributaria vigente evitará la comisión de delitos como:

1. **Evasión dolosa de impuestos (art. 97 N° 4 del Código Tributario) y omisión maliciosa de declaraciones exigidas para determinar impuestos (art. 97 N° 5 del Código Tributario):** la Asociación Gremial se asegurará de pagar íntegra y oportunamente todos los impuestos que por ley le corresponda, tanto en lo tocante a la determinación y pago de impuestos, como cualquier otra obligación que pudiera serle exigible en el marco de la legislación tributaria y las facultades de las autoridades competentes, especialmente, el Servicio de Impuestos Internos (SII).
2. **Sustracción u ocultación de especies retenidas por el SII que queden bajo su cuidado (art. 97 N° 14 del Código Tributario):** Si eventualmente existiesen bienes que sean retenidos por el SII en caso de un incumplimiento tributario, pero que queden en poder de la AG, esta deberá custodiarlos debidamente.
3. **Presentación maliciosa de antecedentes falsos al SII (art. 97 N° 23 del Código Tributario):** Toda información que la Asociación Gremial proporcione a las autoridades tributarias, particularmente al SII, deberá ser completa y cierta, evitando que se comenten omisiones o falsedades.
4. **Simulación de donaciones para obtener beneficios tributarios o la confección de balances basados en antecedentes falsos (art. 97 N° 24 y art. 100 del Código Tributario).**

### **III. Manejo de información reservada.**

En el marco de sus actividades, para poder representar efectivamente los intereses de sus asociados, es posible que la Asociación Gremial acceda a información que podría ser sensible comercialmente y estar sujeta a deberes de confidencialidad o reserva.

La Asociación Gremial y sus integrantes colaborarán a prevenir la responsabilidad penal que pudiese derivar de delitos como:

1. **Uso de información privilegiada (art. 60 de la Ley N° 18.045, Ley de Mercado de Valores):** De acuerdo con la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores, se entiende por *información privilegiada* cualquier información referida a emisores de valores, a sus negocios o valores emitidos por ellos, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en la cotización de los valores emitidos. Quedará comprendida también la información a la que una sociedad otorgue el carácter de reservada, por tratarse de ciertos antecedentes que se refieran a negociaciones aún pendientes que al conocerse puedan perjudicar el interés social. Asimismo, se entenderá por información privilegiada aquella relativa a decisiones de adquisición, enajenación y aceptación o rechazo de ofertas específicas de un inversionista institucional en el mercado de valores.

2. **Explotación o divulgación de secretos comerciales (arts. 284 bis y 284 ter del Código Penal):** De acuerdo con el DFL N° 4 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.039 de Propiedad Industrial, **secreto comercial** corresponde a toda información no divulgada que una persona posea bajo su control y que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, siempre que dicha información sea secreta, tenga un valor comercial y se hayan tomado ciertas medidas para mantenerla en reserva.

#### **IV. Deberes en cuanto empleador.**

La Asociación Gremial, en su rol de empleador, velará por mantener un entorno institucional que respete los derechos laborales de sus trabajadores. En consecuencia, cumplirá con sus deberes y obligaciones legales, actuando en todo momento en conformidad a la normativa laboral vigente, lo que incluirá el respeto y observancia de los beneficios y garantías que la ley otorga a sus trabajadores o aquellos que hayan sido acordados contractualmente.

La falta de cumplimiento de estas obligaciones podría derivar en responsabilidad penal para la Asociación Gremial, pudiendo esta responder judicialmente por delitos como:

1. **Sustracción de las cotizaciones correspondientes a los trabajadores, su no pago, declaraciones falsas de renta imponible o no hacer las retenciones que la ley le ordena (arts. 13 y 13 bis de la Ley N° 17.322 sobre Cobranza Judicial Cotizaciones, art. 19 del Decreto Ley N° 3.500 sobre Nuevo Sistema de Pensiones y art. 472 bis del Código Penal):** La Asociación Gremial puede estar expuesta a la comisión de delitos en relación con las cotizaciones de sus trabajadores, como no pagarlas o no retenerlas en los casos en que corresponde, por lo que se toman las medidas para evitarlo.
2. **Poner en riesgo la salud pública en caso de emergencia sanitaria (arts. 318 y 318 ter del Código Penal):** En casos excepcionales, como lo fue la pandemia Covid-19, la autoridad sanitaria puede disponer de normas especiales relativas al lugar y condiciones en que se llevan a cabo las actividades laborales. La Asociación Gremial cumplirá siempre con tal normativa.
3. **Lesiones corporales por negligencia que provengan de la falta de observancia de sus deberes de cuidado (arts. 490 y 492 del Código Penal):** Para evitar accidentes laborales, la Asociación Gremial velará por la integridad física y protección de la salud de su personal, dando cumplimiento a toda obligación de seguridad laboral que le sea aplicable.

#### **V. Relación con funcionarios públicos y otros terceros.**

Al ser la Asociación Gremial un ente representante y promotor de intereses de quienes la conforman o participan en ella, es habitual que esta actúe en constante interacción con terceras partes, destacando especialmente su relación con funcionarios públicos y autoridades

gubernamentales, como también otras asociaciones gremiales, empresas y diversas instituciones.

La Asociación Gremial y sus funcionarios se comprometen a contribuir activamente a la prevención de delitos como:

- 1. Cohecho a funcionario público nacional o extranjero (arts. 250 y 251 bis del Código Penal):** Este delito corresponde a ofrecer, prometer, dar o consentir en dar a un empleado público, nacional o extranjero, cualquier beneficio, económico o de otra naturaleza, para que favorezca de forma indebida un determinado interés. De esta forma, en el relacionamiento con autoridades gubernamentales, estará estrictamente prohibida cualquier conducta que pueda implicar una forma de cohecho. Vale la pena mencionar que puede haber sanciones incluso si el beneficio ofrecido no es aceptado. Para estos efectos, la calidad de **empleado o funcionario público** la tendrá cualquier persona que ejerza la función de tal, con independencia de su vínculo jurídico específico en relación con el Estado.
- 2. Cohecho a funcionario privado (arts. 287 bis y 287 ter del Código Penal):** Corresponde a ofrecer o consentir en dar a un director, administrador, mandatario o empleado de una empresa un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación con un oferente por sobre otro. En el relacionamiento con funcionarios privados (representantes o ejecutivos de empresas) no se deberá incurrir en estas conductas.
- 3. Fraude al fisco (art. 239 del Código Penal):** Corresponde a actuar engañando al Estado, a las municipalidades o establecimientos públicos de beneficencia, sea originándoles una pérdida o privándoles de un lucro legítimo. En sus interacciones con organismos públicos, la Asociación Gremial y su personal se conducirán con irrestricto apego al principio de probidad.
- 4. Amenazas (arts. 296 N° 1 y 2 y 297 del Código Penal).** En las interacciones con terceros, sean estos entes públicos o privados, la Asociación Gremial mantendrá siempre una relación cordial y de buen trato. En ningún caso será aceptable coaccionar o forzar de alguna manera a un tercero para actuar o decidir de una forma específica, ni se recurrirá a la violencia o a la amenaza de esta, incluso cuando se esté reclamando un derecho legalmente establecido.

## **VI. Autenticidad de documentos y uso de tecnologías de la información.**

Consciente del valor que hoy en día tiene la información, la Asociación Gremial está comprometida con el adecuado uso de documentos, cualquiera sea su formato, y de las tecnologías de la información.

De esta forma, la Asociación Gremial y todas las personas que la conforman se asegurarán de no verse implicados en delitos como:

1. **Falsificación de instrumentos públicos o privados (Arts. 194 y 197 del Código Penal), el uso malicioso de instrumentos falsos (Arts. 198 y 196 del Código Penal) o falsificación de datos informáticos (art. 5 de la Ley N° 21.459 sobre Delitos Informáticos):** Estos delitos comprenden toda clase de documentos y las falsedades pueden comprender desde aspectos formales, tales como fechas alteradas o firmas que no corresponden, hasta modificaciones indebidas del contenido mismo de los instrumentos, como las declaraciones que en ellos se hagan. Todo documento, físico o electrónico, que la Asociación Gremial emplee, distribuya o, en general, del cual se aproveche deberá ser auténtico y usado de buena fe.
2. **Simulación de contratos en perjuicio de terceros (art. 471 N°2 del Código Penal):** Este delito corresponde al otorgamiento de contratos que no reflejan la verdadera voluntad de quienes lo suscriben, sino que crean una relación jurídica aparente, distinta de la realidad. En la celebración de contratos, deberá cuidarse de que el documento en el que consta dé una cuenta acertada y correcta del verdadero acuerdo entre las partes, dejando constancia de los términos y condiciones aplicables a la relación comercial de que se trate.
3. **Delitos contra la propiedad intelectual (art. 79 de la Ley N° 17.366 de Propiedad Intelectual y art. 22 del DFL N° 4 que fija el texto refundido, coordinado, y sistematizado de la Ley N° 19.039 de Propiedad Industrial):** Estos delitos se relacionan con el uso no autorizado de marcas, logos, informes u otros derechos registrados de terceros, así como el uso de softwares respecto de los cuales no se posea una licencia o la adquisición de bases de datos que pudiesen contener información que la AG no tenga facultades de utilizar. Respecto de antecedentes provenientes de terceros, sean públicos o privados, la Asociación Gremial actuará con la debida diligencia al confirmar la autenticidad de estos y su origen.

Adicionalmente, la Asociación Gremial da por incorporada a su Modelo de Prevención de Delitos la “**Política de Adquisición de Bienes y Servicios del Consejo Minero**”, aprobada por sus Presidente Ejecutivo y Gerente General, en abril de 2024, en vigencia desde esta fecha y con actualización en agosto de 2024.

## **VII. Financiamiento, donaciones y administración de recursos.**

El buen uso de los recursos financieros de la Asociación Gremial es esencial para el efectivo cumplimiento de sus propósitos. Lo anterior importa no solo un uso eficiente y justificado de los recursos, sino también la adopción de normas que satisfagan los estándares aplicables, incluyendo los legales.

El respeto de estos principios por parte de la Asociación Gremial contribuirá a la prevención de delitos relacionados con la recepción y uso de dineros, como:

1. **Otorgar financiamiento a partidos políticos o candidaturas por sobre los montos legales (art. 30 de la Ley N° 19.884 sobre Transparencia, Límite y Control del**

**Gasto Electoral):** Como política general, la Asociación Gremial no financiará ni realizará donaciones o aportes a partidos, campañas ni candidaturas políticas. Si en un caso excepcional, la Asociación Gremial autorizara que se realice un aporte político, se deberán respetar en todo momento los límites y procedimientos legales especialmente dispuestos para ello.

2. **Obtención de créditos sobre antecedentes falsos o incompletos (art. 160 del DFL N°3, de la Ley General de Bancos):** Si la Asociación Gremial decidiera financiarse por medio de deuda con terceros, tales préstamos deberán negociarse de buena fe, entregando información real sobre los bienes de la Asociación Gremial y su situación patrimonial.
3. **Giro doloso de cheques o desconocer una firma verdadera en un cheque (arts. 22 y 43 del DFL N° 707 sobre Cuentas Corrientes):** Los delitos corresponden a girar cheques respecto de cuentas que no tienen los fondos suficientes para su pago o, en el caso del protesto de un cheque, indicar que la firma de su emisor no es auténtica, a pesar de serlo. En el caso de que, en el marco de sus actividades, la Asociación Gremial emita cheques u otros títulos de crédito (como pagarés o letras), se cuidará que estos se extiendan de forma adecuada.
4. **Estafa (arts. 467, 468, 473 del Código Penal) o fraude informático (art. 7 de la Ley N° 21.459 sobre Delitos Informáticos):** La ley contempla distintas clases de estafas a las que puede exponerse la Asociación Gremial. La conducta común que caracteriza a esta clase de fraudes corresponde a provocar un error en otra persona mediante un engaño, en miras a obtener un beneficio patrimonial para sí o para un tercero. Ningún funcionario podrá emplear su rol dentro de la Asociación Gremial o el nombre de esta para recibir fondos a título personal, ya sea que se trate de medios físicos o electrónicos, y de comunicaciones directas y privadas o masivas.

## **VIII. Comunicaciones públicas.**

Como entidad que representa y defiende los intereses de sus miembros, la Asociación Gremial y sus colaboradores, de tiempo en tiempo, pueden realizar declaraciones públicas, verbales o escritas. Tales declaraciones pueden, a su vez, contener opiniones en relación con diversas materias que pueden representar el parecer de la Asociación Gremial o del gremio.

Quienes emitan declaraciones públicas en nombre de la Asociación Gremial deben cuidar, especialmente, que estas no contengan afirmaciones que pudiesen entenderse como constitutivas de los delitos de calumnias o injurias.

1. El delito de **calumnias** corresponde a la imputación falsa de un delito a otra persona (regulado en los arts. 412 a 415 del Código Penal). Es decir, nunca debería usarse lenguaje que pueda dar a entender que cierta persona ha delinquido, mientras no haya sido condenada por una sentencia judicial firme.



2. El delito de **injurias** corresponde a una acción o expresión proferida en descrédito de otra persona, la que será penalmente castigada si concurren ciertas circunstancias que la ley dispone (regulado en los arts. 416 a 420 del Código Penal). Así, se debe evitar el lenguaje denostativo u ofensivo contra alguna persona, incluso si no supone la imputación de delitos.

## **IX. Receptación y lavado o blanqueo de activos.**

La Asociación Gremial se compromete a evitar cualquier participación en acciones que puedan encubrir la procedencia de fondos derivados de actos ilícitos. Por ello, existe una preocupación genuina por adherirse a las directrices establecidas a continuación, con el objetivo de preservar la confianza del público en la labor de la Asociación Gremial y proteger la reputación de esta.

La Asociación Gremial colaborará en la prevención de la responsabilidad penal que pudiese conllevar el verse involucrado en delitos como:

1. **Lavado y blanqueo de activos (art. 27 de la Ley N° 19.913, que crea la Unidad de Análisis Financiero):** Estas conductas corresponden al proceso mediante el cual se pretende que ciertos bienes, fondos o activos que se han obtenido por medios ilícitos, aparenten ser el resultado de actividades legales y puedan circular en el mercado.
2. **Receptación por adquirir especies ilícitas (art. 456 bis A del Código Penal) o la receptación de datos informáticos (art. 6 de la Ley N° 21.459 sobre Delitos Informáticos):** Estos delitos corresponden a adquirir, recibir, ocultar o aprovecharse de los efectos de un delito, sin haber participado de su comisión, como puede suceder con la adquisición de bienes físicos o digitales haciendo caso omiso de su procedencia en caso de que esta no parezca confiable (como, por ejemplo, bases de datos o bienes corporales (vehículos, inmobiliario, etc.) que han sido robados y son posteriormente vendidos o reducidos).

## **7. DIFUSIÓN DE LA GUÍA DE COMPORTAMIENTO.**

### **7.1. Conocimiento de la Guía de Comportamiento.**

La Asociación Gremial será responsable de que la Guía de Comportamiento sea puesta a disposición y conocido por su personal, ejecutivos, directores y por todos a quienes pudiese ser aplicable. De la misma manera serán difundidas sus modificaciones o actualizaciones, de forma de asegurar que todo el personal tenga acceso a la versión vigente de la GC.

## **7.2. Capacitaciones.**

Todo trabajador o miembro del personal de la Asociación Gremial será debidamente capacitado respecto a las disposiciones, alcance e implicancias de la Guía de Comportamiento.

El Encargado de Prevención de Delitos podrá requerir que se realicen capacitaciones específicas, con especial énfasis en la prevención de las conductas de riesgo que identifique como más críticas o relevantes. Asimismo, podrá requerir que ciertas personas dentro del personal, en razón de las actividades que realicen, sean capacitadas en materias puntuales.

## **8. INCUMPLIMIENTO DEL GUÍA DE COMPORTAMIENTO.**

La contravención a lo dispuesto en la presente Guía de Comportamiento podrá ser, además de la responsabilidad penal que pudiese corresponder, objeto de sanciones laborales, que pueden variar desde la amonestación escrita o verbal, hasta el término del contrato de trabajo, según se encuentra previsto en el RIOHS.

## **9. SISTEMA DE DENUNCIAS.**

El personal la Asociación Gremial o quien esté obligado a dar cumplimiento a la presente Guía de Comportamiento que tomase conocimiento de hechos que puedan implicar la comisión o el riesgo de comisión de delitos o faltas a lo establecido en el Modelo de Prevención de Delitos deberá utilizar el canal de denuncias de la institución dispuesto para tales efectos.

## **10. LEGISLACIÓN APLICABLE.**

1. Código Penal. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1984>
2. Código Tributario. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6374>
3. Código de Aguas. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5605>
4. Código de Minería. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29668>
5. Ley N°17.288: “Legisla sobre monumentos nacionales; modifica las Leyes 16.617 y 16.719; deroga el Decreto Ley 651, de 17 de octubre de 1925”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28892>
6. Ley N° 17.322: “Normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28919>
7. Ley N°17.336: “Ley de Propiedad Intelectual”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28933%22%20%5https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29472%22%20%5Ch>
8. Ley N°18.045: “Ley de Mercado de Valores”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29472> \h

9. Ley N°18.046: “Ley sobre Sociedades Anónimas”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29473>
10. Ley N°18.092: “Dicta nuevas normas sobre letra de cambio y pagare y deroga disposiciones del Código de Comercio”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29517>
11. Ley N°18.168: “Ley General de Telecomunicaciones”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29591&idVersion=Diferido>
12. Ley N°18.314: “Determina conductas terroristas y fija su penalidad”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=29731>
13. Ley N°18.690: “Establece Ley sobre Almacenes Generales de Depósito”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30072>
14. Ley N°18.840: “Ley Orgánica Constitucional del Banco Central de Chile”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30216>
15. Ley N° 19.300, “Aprueba ley sobre Bases Generales del Medio Ambiente”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30667>
16. Ley N° 19.342: “Regula derechos de obtentores de nuevas variedades vegetales”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30709>
17. Ley N°19.473: “Sustituye texto de la Ley N°4601, sobre caza y artículo 609 del Código Civil”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30840>
18. Ley N°19.913: “Crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=219119>
19. Ley N°20.009: “Establece un régimen de limitación de responsabilidad para titulares o usuarios de tarjetas de pago y transacciones electrónicas en caso de extravío, hurto, robo o fraude”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236736>
20. Ley N° 20.190: “Introduce adecuaciones tributarias e institucionales para el fomento de la industria de capital de riesgo y continúa el proceso de modernización del mercado de capitales”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=261427>
21. Ley N°20.283: “Ley sobre recuperación del bosque nativo y fomento forestal”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=274894>
22. Ley N°20.393: “Establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1008668>
23. Ley N°20.345: “Sobre Sistemas de Compensación y Liquidación de instrumentos financieros”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003124>
24. Ley N° 20.416: “Fija normas especiales para empresas de menor tamaño”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010668>
25. Ley N° 20.417: “Crea el Ministerio, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010459>
26. Ley N° 20.920: “Establece marco para la gestión de residuos, la responsabilidad extendida del productor y el fomento al reciclaje”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1090894>
27. Ley N°20.962: “Aplica Convención sobre el comercio internacional de especies amenazadas de flora y fauna silvestre”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1096714&idParte=9746941&idVersion=2016-11-16>

28. Ley N°21.459: “Establece normas sobre delitos informáticos, deroga la Ley N°19.223 y modifica otros cuerpos legales con el objeto de adecuarlos al Convenio de Budapest”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1177743>
29. Ley N°21.488: “Modifica el Código Penal y el Código Procesal Penal, para tipificar el delito de sustracción de madera y otros relacionados, y habilitar el uso de técnicas especiales de investigación para su persecución”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1181923>
30. Ley N° 21.255: “Establece el Estatuto Chileno Antártico”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149631&idVersion=2021-03-16>
31. Ley N°21.595: “Ley de Delitos Económicos”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1195119>
32. Decreto con Fuerza de Ley N°251 de 22 de mayo de 1931 del Ministerio de Hacienda: “Compañías de Seguro, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5201>
33. Decreto con Fuerza de Ley N°707 de 7 de octubre de 1982 del Ministerio de Justicia: “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5594&idVersion=2020-01-01>
34. Decreto con Fuerza de Ley N°3 de 19 de marzo de 1997 del Ministerio de Hacienda: “Fija texto refundido, sistematizado y concordado de la Ley General de Bancos y de otros cuerpos legales que se indican”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=83135>
35. Decreto con Fuerza de Ley N°30 de 4 de junio de 2004 del Ministerio de Hacienda: “Aprueba el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley de Hacienda N°213, de 1953, sobre ordenanza de aduanas”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=238919>
36. Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 7 de marzo de 2005 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción: “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N°211, de 1973”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236106>
37. Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 24 de abril de 2006 del Ministerio de Salud: “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=249177>
38. Decreto con Fuerza de Ley N°3 de 6 de septiembre de 2017 del Ministerio Secretaría General de Gobierno: “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.884, Orgánica Constitucional sobre transparencia, límite y control del gasto electoral”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1107658>
39. Decreto con Fuerza de Ley de 6 de agosto de 2022 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción: “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.039, de Propiedad Industrial”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1179684>
40. Decreto N°4364 de 31 de julio de 1931 del Ministerio de Tierras y Colonización: “Aprueba texto definitivo de la Ley de Bosques”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=19422>

41. Decreto N°458 de 13 de abril de 1976 del Ministerio de Vivienda y Urbanismo: “Aprueba Nueva Ley General de Urbanismo y Construcciones”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=13560>
42. Decreto N°400 de 13 de abril de 1978 del Ministerio de Defensa Nacional: “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 17.798, sobre Control de Armas”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=13031>
43. Decreto N°3500 de 13 de noviembre de 1980 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: “Establece Nuevo Sistema de Pensiones”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7147>
44. Decreto N°3538 de 23 de diciembre de 1980 del Ministerio de Hacienda: “Crea la Comisión para el Mercado Financiero”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=7168>
45. Decreto N°430 de 21 de enero de 1992 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción: “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.892, de 1989 y sus modificaciones, Ley General de Pesca y Acuicultura”. Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=13315>