

Investigaciones internas corporativas

Un enfoque desde el compliance

Autora: Rebeca Zamora Piacciani

Der Ediciones /2024

www.librotecnia.cl

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I: <i>COMPLIANCE</i> , GOBERNANZA E INVESTIGACIÓN INTERNA	1
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PROBLEMAS DE AGENCIA E INCENTIVOS COMO PUNTO DE PARTIDA	3
2.1. Escuela contractualista	5
2.2. Escuela institucionalista	6
3. TEORÍA DE LOS GOBIERNOS CORPORATIVOS	6
4. ¿QUÉ ES EL <i>COMPLIANCE</i> ?	9
4.1. Origen de la disciplina.....	11
4.2. Origen del <i>compliance</i> en nuestro ordenamiento	13
4.3. Objetivos generales del <i>compliance</i>	15
4.4. Potestad de mando y <i>compliance</i>	17
A) Potestad de mando.....	17
B) Relación con el <i>compliance</i> : deberes de supervisión y dirección	18
5. ¿QUÉ ES INVESTIGAR?	22
5.1. Investigación cuantitativa	23
5.2. Investigación cualitativa	23
5.3. ¿Cuál metodología elegir?.....	24
6. INVESTIGACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA.....	25

7. INVESTIGACIÓN INTERNA EN CHILE	27
7.1. Investigación interna en la normativa penal	27
7.2. Investigación interna en la normativa laboral.....	29
CAPÍTULO II: DENUNCIAS	33
1. INTRODUCCIÓN.....	35
2. CONCEPTO E IMPORTANCIA	35
3. TIPOS DE DENUNCIA.....	38
3.1. Denuncia interna y denuncia externa.....	38
A) Denuncia interna.....	38
B) Denuncia externa.....	41
3.2. Clasificación de las denuncias en atención a su licitud <i>ex ante</i>	44
A) Denuncia regular	44
a. Legitimidad para presentar la denuncia.....	45
b. Idoneidad del medio a través del cual se presenta la denuncia	48
c. Legitimidad de quien recibe la denuncia para conocer de ella.....	51
d. Idoneidad de quien recibe la denuncia	53
B) Denuncia irregular	54
a. Introducción al problema	54
b. La denuncia irregular como vulneración de garantías constitucionales	55
c. La ineptitud de las denuncias irregulares en la consecución de los fines buscados por las denuncias.....	57
C) Denuncias inconsistentes.....	58
3.3. Caso especial: denuncias falsas	59
A) Conocimiento de que la información denunciada es falsa o inexacta...	60
B) Intención positiva de obtener una ventaja o perjudicar a otro	61
a. Ventajas indebidas.....	62
b. Perjuicio a otro	63
C) El caso de la contradenuncia maliciosa	64
4. DENUNCIANTE: CONCEPTO Y CLASIFICACIONES	65
4.1. Denunciante nominado, innominado y anónimo	66
A) Denunciante nominado o identificado de forma abierta.....	66
B) Denunciante identificado de forma confidencial	67
C) Denunciante anónimo	70
4.2. Denunciantes internos y externos.....	73

A) Denunciante interno	73
B) Denunciante externo	74
5. DENUNCIADO: CONCEPTO Y TIPOS	75
5.1. Denunciado identificado y no identificado o anónimo	75
A) Denunciado identificado	75
B) Denunciado no identificado o anónimo	76
5.2. Denunciado interno y externo	77
A) Denunciado interno	77
B) Denunciado externo	77
6. CANALES DE DENUNCIA	78
6.1. Concepto	78
A) Objetivos de los canales de denuncias	79
B) Requisitos que deben cumplir los canales de denuncia	80
a. Conocimiento	80
b. Adecuación	81
c. Seguridad	82
d. Confidencialidad	83
6.2. Tipos de canales de denuncia: internos y externos	84
A) Canales de denuncia internos	84
B) Canales de denuncia externos	84
C) Canales Generales y Específicos	85

CAPÍTULO III: NORMAS Y PRINCIPIOS A LOS QUE DEBEN SUJETARSE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN INTERNA 87

1. INTRODUCCIÓN	89
2. LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN INTERNA: EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y AL DEBIDO PROCESO	89
3. PRINCIPIOS DE LA INVESTIGACIÓN INTERNA	92
3.1. Confidencialidad	92
3.2. Bilateralidad	95
3.3. Profesionalismo	98
3.4. Legalidad	99
3.5. Imparcialidad	101
3.6. Documentación	103
3.7. Indemnidad	105

3.8. Facticidad.....	107
3.9. Respeto al denunciante, denunciado y demás intervinientes.....	108
3.10. Perspectiva de género.....	108
A) Aplicación de la perspectiva de género en procedimientos de investigación interna.	110
B) Desafíos en la implementación de la perspectiva de género.	111
a. La resistencia institucional y cultural.	111
b. Capacitación y sensibilización.	112
c. Contexto de acoso sexual.....	112
3.11. Buena fe como principio integrador.....	112
4. NORMATIVA LEGAL APLICABLE A LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN INTERNA.....	113
4.1. Constitución Política de la República.....	114
4.2. Código del Trabajo.....	114
4.3. La LRPPJ.....	118
4.4. Otras leyes.....	119
4.5. Normativa interna.....	120
A) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS).....	120
B) Código de ética, políticas internas y demás procedimientos establecidos por la organización.....	121
CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIONES INTERNAS EN PARTICULAR.....	125
1. INTRODUCCIÓN.....	127
2. ROL DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO EN EL PROCESO.....	127
2.1. Concepto.....	128
2.2. El oficial de cumplimiento en nuestro ordenamiento.....	128
3. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA COMO MOTOR DE UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN INTERNA.....	129
3.1. Medidas de resguardo.....	130
4. EXAMEN DE ADMISIBILIDAD.....	132
4.1. Admisibilidad de la denuncia.....	132
4.2. Inadmisibilidad de la denuncia.....	135
5. CASOS CALIFICADOS Y DECISIÓN DE DERIVACIÓN.....	137
5.1. Casos calificados.....	137
5.2. Decisión de derivación.....	138
6. FASE DE INVESTIGACIÓN.....	139

6.1. Recopilación de antecedentes durante el proceso investigativo	141
A) Expectativa de privacidad y establecimiento de medios de control	142
7. FINAL DE LA INVESTIGACIÓN	146
7.1. Informe final	146
7.2 Formalización del cierre de la investigación	148
CAPÍTULO V: MEDIOS PROBATORIOS EN PARTICULAR	151
1. INTRODUCCIÓN	153
2. LA ENTREVISTA	154
2.1. Fases de la entrevista	155
A) Fase de preparación	156
B) Fase de apertura	157
C) Fase de desarrollo	159
D) Fase de cierre	162
2.2. Grabación de las entrevistas	163
3. PRUEBA DOCUMENTAL	164
3.1. Tipos de documentos para las investigaciones internas	164
3.2. Documentos públicos o privados	165
A) Instrumentos públicos	165
a. Escrituras públicas	165
b. Certificados y documentos emitidos por servicios públicos	166
c. Sentencias y resoluciones judiciales	167
d. Resoluciones administrativas	168
B) Documentos privados	169
a. Actas	169
b. Contratos y acuerdos	170
c. Registros contables y financieros	170
d. Informes internos técnicos	171
3.3. El caso de los documentos electrónicos	172
4. VIDEOS	172
4.1. Cámaras de vigilancia	173
4.2. Consideraciones legales en el empleo de cámaras en espacios de trabajo ...	174
4.3. Manejo de evidencia respecto de registros audiovisuales	176
5. PERITAJES	177
5.1. El rol del perito en la investigación interna	179

5.2. Ventajas y desventajas de la prueba pericial.....	179
A) Ventajas de la prueba pericial.....	180
B) Desventajas de la prueba pericial.....	180
5.3. Recomendaciones para el uso efectivo de la prueba pericial.....	181
6. OTROS MEDIOS DE PRUEBA ELECTRÓNICOS.....	183
6.1. Redes sociales y mensajería privada.....	183
6.2. Correos electrónicos.....	185
7. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.....	187
7.1. Ilícitud de la prueba.....	189
CAPÍTULO VI: PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE INVESTIGACIÓN CONTEMPLADOS EN LA LEY.....	191
1. INTRODUCCIÓN.....	193
2. ACOSO SEXUAL CONTEMPLADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	194
2.1. Concepto.....	194
2.2. Tipos de acoso sexual.....	196
A) En atención a la relación jerárquica existente.....	196
a. Acoso sexual horizontal.....	196
b. Acoso sexual vertical descendente.....	197
c. Acoso sexual vertical ascendente.....	197
d. Acoso sexual mixto o complejo.....	198
B) En atención al tipo de conducta.....	198
a. Conductas verbales.....	199
b. Conductas no verbales.....	199
c. Conductas físicas.....	200
3. LEY KARIN: INCORPORACIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	201
3.1. Antecedentes.....	201
A) Convenio N° 190 de la OIT.....	201
3.2. Caso Karin Salgado.....	203
4. ACOSO LABORAL.....	204
4.1. Tipos de acoso laboral.....	206
A) En atención a la relación jerárquica existente.....	206
a. Acoso laboral horizontal.....	207
b. Acoso laboral vertical descendente.....	207
c. Acoso laboral vertical ascendente.....	207
d. Acoso laboral mixto o complejo.....	208

4.2. Violencia en el trabajo	208
5. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN PROPIAMENTE TALES	209
5.1. Procedimiento de investigación previo a la entrada en vigencia de las modificaciones introducidas por la Ley Karin	209
A) Presentación de la denuncia	210
B) Recepción de la denuncia	210
C) Inicio del procedimiento de investigación interna	211
D) Revisión de las conclusiones por parte de la Inspección del Trabajo ...	212
E) Adopción de medidas.....	213
5.2. Procedimiento de investigación contemplado a raíz de las modificaciones incorporadas por la Ley Karin	214
A) Establecimiento de un protocolo	214
B) Principios a los que deberá ajustarse el proceso	217
C) Interposición de la denuncia	217
D) Plazo y transcurso de la investigación	219
5.3. Informe y conclusiones	221
A) Adopción de sanciones	223
5.4. Algunas discusiones relevantes	225
A) Procedencia de la denuncia anónima	225
B) Impugnación de la sanción contenida en el artículo 160 N° 1) letras b) y f).	230
C) Situación de la subcontratación	233
D) Mediación de conflictos laborales: tratamiento a los efectos del acoso en empresas.	234
E) Investigador externo	238
6. INVESTIGACIONES RELATIVAS A DELITOS CONTEMPLADOS EN LA LRPPJ	239
CAPÍTULO VII: CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN: CONSECUENCIAS Y SANCIONES	245
1. GENERALIDADES	247
2. CRITERIOS ÚTILES PARA TOMAR UNA DECISIÓN	248
2.1. Proporcionalidad y gravedad de la conducta	249
2.2. Reiteración	250
2.3. Irreprochable conducta anterior	251
2.4. Mitigación.....	252

3. SANCIONES CONTEMPLADAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO	253
3.1. Amonestación verbal	255
3.2. Amonestación escrita	255
3.3. Multa.....	256
3.4. Causales de despido disciplinario.....	257
A) Conductas indebidas de carácter grave debidamente comprobadas.....	259
a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones	259
b. Conductas de acoso sexual	259
c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o	
de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa....	260
d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador	260
e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se	
desempeña	262
f. Conductas de acoso laboral.....	262
B) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y	
que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por	
el empleador	263
C) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o	
el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de	
los trabajadores, o la salud de estos.....	264
D) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones,	
maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías	
.....	264
E) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.....	265
4. DECISIÓN FINAL	267
BIBLIOGRAFÍA	269

www.librotecna.cl