INVESTIGACIONES INTERNAS CORPORATIVAS - UN ENFOQUE DESDE EL COMPLIANCE

Rebeca Zamora Picciani.
2024, 275 Páginas
9789564052120
Der Ediciones

CAPÍTULO I COMPLIANCE, GOBERNANZA E INVESTIGACIÓN INTERNA

1. Introducción
2. Problemas de agencia e incentivos como punto de partida
    2.1. Escuela contractualista
    2.2. Escuela institucionalista
3. Teoría de los gobiernos corporativos
4. ¿Qué es el compliance?
    4.1. Origen de la disciplina
    4.2. Origen del compliance en nuestro ordenamiento
    4.3. Objetivos generales del compliance
    4.4. Potestad de mando y Compliance
        A) Potestad de mando
        B) Relación con el compliance: deberes de supervisión y dirección
5. ¿Qué es investigar?
    5.1. Investigación cuantitativa
    5.2. Investigación cualitativa
    5.3. ¿Cuál metodología elegir?
6. Investigación interna en la empresa
7. Investigación interna en Chile
    7.1. Investigación interna en la normativa penal
    7.2. Investigación interna en la normativa laboral

CAPÍTULO II DENUNCIAS

1. Introducción
2. Concepto e importancia
3. Tipos de denuncia
    3.1. Denuncia interna y denuncia externa
        A) Denuncia interna

B) Denuncia externa

3.2. Clasificación de las denuncias en atención a su licitud ex ante

A) Denuncia regular a. Legitimidad para presentar la denuncia

b. Idoneidad del medio a través del cual se presenta la denuncia

c. Legitimidad de quien recibe la denuncia para conocer de ella

d. Idoneidad de quien recibe la denuncia

B) Denuncia irregular

a. Introducción al problema

b. La denuncia irregular como vulneración de garantías constitucionales

c. La ineptitud de las denuncias irregulares en la consecución de los fines buscados por las denuncias

C) Denuncias inconsistentes

3.3. Caso especial: denuncias falsas

A) Conocimiento de que la información denunciada es falsa o inexacta

B) Intención positiva de obtener una ventaja o perjudicar a otro

a. Ventajas indebidas

b. Perjuicio a otro

C) El caso de la contradenuncia maliciosa

4. Denunciante: concepto y clasificaciones

4.1. Denunciante nominado, innominado y anónimo

A) Denunciante nominado o identificado de forma abierta

B) Denunciante identificado de forma confidencial

C) Denunciante anónimo

4.2. Denunciantes internos y externos

A) Denunciante interno

B) Denunciante externo

5. Denunciado: concepto y tipos

5.1. Denunciado identificado y no identificado o anónimo

Denunciado identificado

B) Denunciado no identificado o anónimo

5.2. Denunciado interno y externo

A) Denunciado interno

B) Denunciado externo 6. Canales de denuncia

6.1. Concepto

Objetivos de los canales de denuncias

B) Requisitos que deben cumplir los canales de denuncia

a. Conocimiento

b. Adecuación

c. Seguridad

d. Confidencialidad

6.2. Tipos de canales de denuncia: internos y externos

A) Canales de denuncia internos

B) Canales de denuncia externos

C) Canales Generales y Específicos

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

Introducción

2. Límites de la investigación interna: el respeto a los derechos fundamentales y al debido proceso

3. Principios de la investigación interna

Confidencialidad

3.2. Bilateralidad

3.3. Profesionalismo

3.4. Legalidad

3.5. Imparcialidad

3.6. Documentación

3.7. Indemnidad

3.8. Facticidad

3.9. Respeto al denunciante, denunciado y demás intervinientes

3.10. Perspectiva de género

Aplicación de la perspectiva de género en procedimientos de investigación interna.

B) Desafíos en la implementación de la perspectiva de género

La resistencia institucional y cultural

b. Capacitación y sensibilización

c. Contexto de acoso sexual

Buena fe como principio integrador

4. Normativa legal aplicable a los procedimientos de investigación interna

4.1. Constitución Política de la República

4.2. Código del Trabajo

4.3. La LRPPJ

4.4. Otras leyes

4.5. Normativa interna

A) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS)

Código de ética, políticas internas y demás procedimientos establecidos por la organización

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIONES INTERNAS EN PARTICULAR

1. Introducción

2. Rol del oficial de cumplimiento en el proceso

2.1. Concepto

2.2. El oficial de cumplimiento en nuestro ordenamiento

3. Recepción de la denuncia como motor de un proceso de investigación interna

3.1. Medidas de resguardo

4. Examen de admisibilidad

4.1. Admisibilidad de la denuncia

4.2. Inadmisibilidad de la denuncia

5. Casos calificados y decisión de derivación

5.1. Casos calificados

5.2. Decisión de derivación

6. Fase de investigación

6.1. Recopilación de antecedentes durante el proceso investigativo

A) Expectativa de privacidad y establecimiento de medios de control

7. Final de la investigación

7.1. Informe final

7.2 Formalización del cierre de la investigación

CAPÍTULO V MEDIOS PROBATORIOS EN PARTICULAR

1. Introducción
2. . La entrevista
   - 2.1. Fases de la entrevista
     - A) Fase de preparación
     - B) Fase de apertura
     - C) Fase de desarrollo
     - D) Fase de cierre
   - 2.2. Grabación de las entrevistas

3. Prueba documental
   - 3.1. Tipos de documentos para las investigaciones internas
   - 3.2. Documentos públicos o privados
     - A) Instrumentos públicos
       - a. Escrituras públicas
       - b. Certificados y documentos emitidos por servicios públicos
       - c. Sentencias y resoluciones judiciales
       - d. Resoluciones administrativas
     - B) Documentos privados
       - a. Actas
       - b. Contratos y acuerdos
       - c. Registros contables y financieros
       - d. Informes internos técnicos
   - 3.3. El caso de los documentos electrónicos

4. Videos
   - 4.1. Cámaras de vigilancia
   - 4.2. Consideraciones legales en el empleo de cámaras en espacios de trabajo
   - 4.3. Manejo de evidencia respecto de registros audiovisuales

5. Peritajes
   - 5.1. El rol del perito en la investigación interna
   - 5.2. Ventajas y desventajas de la prueba pericial
     - A) Ventajas de la prueba pericial
     - B) Desventajas de la prueba pericial
   - 5.3. Recomendaciones para el uso efectivo de la prueba pericial

6. Otros medios de prueba electrónicos
   - 6.1. Redes sociales y mensajería privada
   - 6.2. Correos electrónicos

7. Valoración de la prueba
   - 7.1. Ilicitud de la prueba

CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE INVESTIGACIÓN CONTEMPLADOS EN LA LEY

1 Introducción

2. Acoso sexual contemplado en el Código del Trabajo

2.1 Concepto

2.2. Tipos de acoso sexual

A) En atención a la relación jerárquica existente

a. Acoso sexual horizontal

b. Acoso sexual vertical descendente

c. Acoso sexual vertical ascendente

d. Acoso sexual mixto o complejo

B) En atención al tipo de conducta

a. Conductas verbales

b. Conductas no verbales

c. Conductas físicas

3. Ley Karin: incorporación del acoso laboral y la violencia en el trabajo

3.1. Antecedentes

A) Convenio N° 190 de la OIT

3.2. Caso Karin Salgado

4. Acoso laboral

4.1. Tipos de acoso laboral

A) En atención a la relación jerárquica existente

a. Acoso laboral horizontal

b. Acoso laboral vertical descendente

c. Acoso laboral vertical ascendente

d. Acoso laboral mixto o complejo

4.2. Violencia en el trabajo

5. Procedimientos de investigación propiamente tales

5.1. Procedimiento de investigación previo a la entrada en vigencia de las modificaciones introducidas por la Ley Karin

A) Presentación de la denuncia

B) Recepción de la denuncia

C) Inicio del procedimiento de investigación interna

D) Revisión de las conclusiones por parte de la Inspección del Trabajo

E) Adopción de medidas

5.2. Procedimiento de investigación contemplado a raíz de las modificaciones incorporadas por la Ley Karin

A) Establecimiento de un protocolo

B) Principios a los que deberá ajustarse el proceso

C) Interposición de la denuncia

D) Plazo y transcurso de la investigación

5.3. Informe y conclusiones

A) Adopción de sanciones

5.4. Algunas discusiones relevantes

A) Procedencia de la denuncia anónima

B) Impugnación de la sanción contenida en el artículo 160 N° 1) letras b) y f).

C) Situación de la subcontratación

D) Mediación de conflictos laborales: tratamiento a los efectos del acoso en empresas.

E) Investigador externo

6. Investigaciones relativas a delitos contemplados en la LRPPJ

CAPÍTULO VII CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN: CONSECUENCIAS Y SANCIONES

1. Generalidades

2. Criterios útiles para tomar una decisión

2.1. Proporcionalidad y gravedad de la conducta

2.2. Reiteración

2.3. Irreprochable conducta anterior

2.4. Mitigación

3. Sanciones contempladas en el Código del Trabajo

3.1. Amonestación verbal

3.2. Amonestación escrita

3.3. Multa

3.4. Causales de despido disciplinario

A) Conductas indebidas de carácter grave debidamente comprobadas

a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones

b. Conductas de acoso sexual

c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa

d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador

e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña

f. Conductas de acoso laboral

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

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

D) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías

E) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato

4. Decisión final