



Guía Comparada Investigaciones Internas

Julio 2025





Somos
un espacio
permanente,
cercano y
colaborativo que
permite crear
valor compartido





Introducción

En los últimos años, el fortalecimiento de los programas de compliance y la presión regulatoria creciente han impulsado a las organizaciones a desarrollar mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas o poco éticas dentro de su estructura. En este contexto, las investigaciones internas corporativas se han consolidado como una herramienta clave para responder de manera oportuna y adecuada a denuncias, irregularidades o eventuales incumplimientos normativos.

En América Latina, el marco jurídico que rige estas investigaciones está en constante evolución, influenciado por estándares internacionales, principios del derecho laboral y la consolidación de marcos de compliance más robustos. Las empresas enfrentan hoy el desafío de armonizar las exigencias regulatorias y una investigación eficaz con los derechos de los trabajadores, resguardando el debido proceso, la confidencialidad y la integridad de la información.

Compliance Latam ha convocado a expertos de firmas legales en 18 países de Latinoamérica, Estados Unidos y España para ofrecer una visión clara, comparativa y actualizada sobre los principales elementos que configuran las investigaciones internas en cada jurisdicción. Esta guía busca entregar herramientas prácticas para que las empresas puedan estructurar procesos de investigación sólidos, proteger a los denunciantes, cumplir con sus deberes legales y reducir los riesgos legales, reputacionales y operativos asociados.

Más allá de una obligación normativa, una gestión adecuada de las investigaciones internas refuerza la cultura ética organizacional, promueve la transparencia y fortalece la confianza con trabajadores, terceros y otros stakeholders. Desde Compliance Latam, ponemos esta información a disposición de nuestro ecosistema, con el objetivo de apoyar una toma de decisiones estratégica, informada y alineada con las mejores prácticas internacionales.

índice

01.

az | albagli zaliasnik
| Pág. 05

02.

Bartolome & Briones
| Pág. 11

03.

Basham, Ringe y Correa
| Pág. 14

04.

Beccar Varela
| Pág. 26

05.

BLP
| Pág. 31

06.

Bustamante Fabara
| Pág. 38

07.

CPB Abogados
| Pág. 44

08.

FCR Law
| Pág. 48

09.

Ferrere
| Pág. 56

10.

MDU Legal
| Pág. 64

11.

Miller & Chevalier Chartered
| Pág. 69

12.

Posse Herrera Ruiz
| Pág. 77



Autores:

Rodrigo Albagli, Socio, Managing Partner.

Jorge Arredondo, Socio, Área Laboral.

Yoab Bitran, Director Grupo Compliance.

Felipe Neira, Asociado Senior Grupo Laboral.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país

En Chile no existe un marco regulatorio de carácter obligatorio en cuya virtud se tengan que efectuar investigaciones internas corporativas.

No obstante, si pudiésemos hablar de un marco regulatorio, este debiese ser -por antonomasia-, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (el cual resulta obligatorio para aquellos empleadores con 10 o más trabajadores contratados), y donde el empleador establece una autolimitación voluntaria de sus propias atribuciones asociadas a su potestad de dirección, fijando al efecto -por ejemplo-, las obligaciones y prohibiciones a las que quedarán sujetos los trabajadores en relación con el trabajo, permanencia y vida en la empresa, y dentro del cual es perfectamente posible que el empleador establezca procedimientos relacionados con investigaciones internas.

En cuanto a los principios generales, si bien no existen normas positivas dentro del ordenamiento jurídico que señalen cuáles son o debiesen ser los principios que guían y rigen una investigación interna, podría hacerse una aplicación análoga en virtud de lo que establece -por ejemplo-, la Ley N° 21.643 ('Ley Karin'), donde se reconocen -fundamentalmente- los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Desde la perspectiva de compliance en Chile y en el marco de la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, las investigaciones internas corporativas adquieren un valor estratégico y preventivo fundamental. Aunque no se contempla un procedimiento general obligatorio para este tipo de investigaciones, su ejecución adecuada puede ser clave para prevenir la comisión de delitos dentro de la empresa, especialmente aquellos tipificados en la Ley N° 20.393, como cohecho, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, entre otros. En este contexto, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se convierte en una herramienta esencial, al permitir al empleador fijar procedimientos disciplinarios y mecanismos de control que pueden incorporar investigaciones internas, funcionando, así como una forma de autorregulación que fortalece el modelo de prevención de delitos.

Asimismo, en ausencia de una normativa específica, resulta fundamental que dichas investigaciones se sustenten en principios generales que garanticen su legitimidad y efectividad. En línea con la Ley N° 21.643 (Ley

Karin) y otras disposiciones recientes, principios como la confidencialidad, imparcialidad y celeridad deben ser considerados como buenas prácticas que refuercen la integridad del proceso. Incorporar estos principios a los protocolos internos no solo contribuye al cumplimiento normativo y a la mejora del clima laboral, sino que también refuerza el Modelo de Prevención de Delitos, mostrando una cultura organizacional comprometida con la ética y la responsabilidad empresarial.

En conclusión, aunque el ordenamiento chileno no impone un marco normativo estricto para la realización de investigaciones internas, su desarrollo dentro del ámbito corporativo constituye una práctica recomendada desde la óptica de compliance y la prevención de delitos. La incorporación de procedimientos claros en el Reglamento Interno, junto con la aplicación de principios como la imparcialidad, confidencialidad y celeridad, permite a las organizaciones no solo mitigar riesgos legales y reputacionales, sino también fortalecer sus modelos de prevención conforme a la Ley N° 20.393, promoviendo una cultura de integridad y cumplimiento al interior de la empresa.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En Chile no existe un deber legal expreso que obligue a los empleadores a contar con un canal de denuncias o reporte. Sin embargo, muchas empresas optan por incorporarlo de manera voluntaria a través de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, como parte de sus políticas internas de gestión y prevención. En el caso de la Ley N° 21.643, se contempla la posibilidad de realizar denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo de forma verbal o escrita, ya sea al empleador o a la Inspección del Trabajo, pero sin establecer que estas deban canalizarse formalmente mediante un sistema específico de denuncias.

No obstante, desde la perspectiva de compliance, el panorama se ve significativamente influido por la modificación introducida a la Ley N° 20.393 por la Ley N° 21.595, que incorporó nuevas exigencias para los Modelos de Prevención de Delitos. En particular, el artículo 4°, número 2, establece que dichos modelos deben contemplar protocolos y procedimientos que incluyan canales de denuncia seguros. Además, debe tenerse presente que estos sean accesibles, confidenciales y, preferentemente, anónimos. Estos requisitos, aunque no estrictamente obligatorios, se vuelven esenciales

para las empresas que buscan evitar la responsabilidad penal de la persona jurídica, permitiendo una detección temprana de conductas indebidas y reforzando una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la debida diligencia.

En conclusión, aunque no existe una obligación legal específica para implementar canales de denuncia, su incorporación resulta altamente recomendable desde la perspectiva de compliance. La Ley N° 21.595, al modificar la Ley N° 20.393, refuerza la necesidad de contar con mecanismos seguros de reporte como parte de un Modelo de Prevención de Delitos efectivo, lo que contribuye a una gestión empresarial más ética, transparente y alineada con los estándares actuales de compliance.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

En materia de investigaciones internas corporativas, el deber de investigar por parte del empleador depende, en primer lugar, de si este se ha autoimpuesto dicha obligación a través de su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Existen, sin embargo, ciertos casos excepcionales en que la ley sí establece un deber expreso de investigación, como ocurre en situaciones de reclamación por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. En estos casos, el empleador debe realizar una investigación, emitir una respuesta escrita debidamente fundada y entregarla en un plazo máximo de 30 días desde presentada la denuncia por el trabajador.

Asimismo, la Ley N° 21.643 establece que, en casos de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, si la denuncia es recibida directamente por el empleador, éste tiene la facultad de optar por investigar internamente o derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo. Sin embargo, si decide asumir la investigación, su ejecución se convierte en obligatoria, debiendo desarrollarse bajo parámetros de imparcialidad, confidencialidad y celeridad.

Desde la perspectiva del compliance en Chile, y conforme a la Ley N° 20.393 y su modificación por la Ley N° 21.595, se configura un deber implícito de investigar todas aquellas denuncias que puedan estar relacionadas con hechos constitutivos de delitos o infracciones graves. En efecto, el artículo 4°, número 2, de la Ley N° 20.393 establece que los Modelos de Prevención de Delitos deben incluir protocolos y procedimientos adecuados para la investigación de denuncias, lo que obliga a las empresas a actuar con debida diligencia frente a cualquier alerta interna.

Ignorar una denuncia o no investigarla de forma adecuada podría evidenciar una falta de supervisión o control dentro de la organización, lo cual –bajo la Ley N° 21.595– podría derivar en responsabilidad penal de la persona jurídica por omisión.

Por tanto, desde el enfoque de compliance, no solo es recomendable, sino necesario que las empresas cuenten con procedimientos claros y efectivos para la recepción, análisis e investigación de denuncias, ejecutándolas de manera oportuna, imparcial, confidencial y debidamente documentada. Esto constituye una pieza clave en la prevención de riesgos legales, en la protección del entorno laboral y en la consolidación de una cultura organizacional ética y conforme a la legislación vigente. En conclusión, si bien no existe un deber general y formal de investigar todas las denuncias, distintos cuerpos normativos –como el Código del Trabajo, la Ley N° 21.643 y, especialmente, la Ley N° 20.393 junto con su modificación por la Ley N° 21.595– configuran un marco que, desde la perspectiva de compliance, vuelve indispensable contar con mecanismos adecuados de investigación interna, siendo fundamental que el proceso se encuentre debidamente estructurado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, tanto para efectos de compliance como en el ámbito laboral. Implementar protocolos claros, diligentes y ajustados a principios como la confidencialidad, imparcialidad y celeridad no solo fortalece el Modelo de Prevención de Delitos, sino que también protege a la organización frente a riesgos legales y reputacionales.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

En una interpretación amplia, se puede entender que, conforme a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, cuando un trabajador presenta una denuncia –ya sea por discriminación respecto al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, por infracciones a la Ley N° 21.643, o por cualquier otra causa contemplada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad–, queda amparado por la denominada ‘garantía de indemnidad’. Esta garantía protege al trabajador para que no sufra represalias por parte del empleador por el hecho de haber interpuesto la denuncia, por el ejercicio de acciones judiciales, su participación como testigo o por haber sido ofrecido en tal condición, así como por la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Desde la perspectiva de compliance en Chile, existe un marco normativo que refuerza la protección de los denunciantes en el contexto de los Modelos de

Prevención de Delitos. La Ley N° 21.595 elevó las exigencias en materia de debida diligencia para las personas jurídicas, estableciendo en su artículo 4°, número 2, que los modelos deben contemplar canales de denuncia seguros, que garanticen confidencialidad, accesibilidad y, preferentemente, anonimato. Esto implica una obligación para las empresas de implementar mecanismos no solo para recibir denuncias, sino también para proteger efectivamente al denunciante frente a posibles represalias o discriminación laboral.

Aunque no existe una ley que otorgue protección amplia y específica a todos los denunciantes en todos los contextos, mejores estándares de compliance exigen condiciones estructurales que buscan precisamente garantizar esa protección, dado que el denunciante cumple un rol clave en la detección temprana de conductas indebidas o delitos dentro de la organización. La falta de protección adecuada puede evidenciar deficiencias en el Modelo de Prevención y comprometer la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Por ello, desde el enfoque de compliance, las empresas deben no solo contar con canales de denuncia eficaces, sino también asegurar medidas concretas que brinden seguridad, confianza, protección, resguardo, amparo, apoyo, garantías y confidencialidad a quienes alertan sobre posibles ilícitos o incumplimientos internos, garantizando así los derechos y bienestar de los trabajadores.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Legalmente, basándonos en la Ley N° 21.643, y para el caso que el empleador hubiere recibido directamente una denuncia por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo y, al mismo tiempo, haya decidido investigarla internamente, es posible sostener que sí existe un deber legal de su parte de llevar adelante ese proceso de investigación, tras el cual tendría que aplicar alguna sanción al trabajador denunciado en caso de constar que -por ejemplo-, los hechos han logrado ser acreditados. En términos generales, y en lo que respecta a las exigencias de este proceso investigativo -cuando es llevado internamente por el propio empleador-, en primer lugar, este debe cumplir con ciertos principios (confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género). Asimismo, una vez recibida la denuncia, este debe adoptar -de inmediato-, las medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados (denunciante y

denunciado), debiendo -en cualquier caso- concluirse esta investigación en el plazo máximo de 30 días constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y tras el término de la cual debiese levantarse el respectivo informe conclusivo que tiene que ser remitido a la Inspección del Trabajo para que ésta -a su vez- haga las observaciones y pueda pronunciarse respecto al mismo en un plazo máximo de 30 días.

Por su parte, en cuanto a investigaciones internas corporativas de otra naturaleza (distintas a reclamos por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, o por denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo), estas exigencias quedarán delimitadas en virtud de si el empleador definió así establecerlo dentro de su propio Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La jurisprudencia es enfática en requerir, a lo menos, la existencia de un procedimiento previo y escriturado donde consten las actuaciones que debe ejecutar el empleador para efectos de llevar adelante la investigación, el cual -además-, debe estar dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, por cuanto este es el único instrumento que, desde la perspectiva laboral, se reconoce como oponible y, por lo mismo, exigible a los trabajadores por parte de la empresa. Así, por ejemplo, existe una sentencia del 2° JLT de Santiago (Rit: T-501-2022), en cuya virtud se acogió una denuncia de tutela con ocasión del despido, y cuya fundamentación por parte del Tribunal se basó -en uno de sus aspectos-, en el reproche en cuanto a la forma en que se llevó adelante el procedimiento de investigación por parte del empleador, evidenciando que dentro de este hubo evidentes sesgos, prejuicios y estereotipos dada la condición de mujer de la trabajadora despedida. Desde una perspectiva de compliance en el marco normativo chileno, sí existe un deber implícito y, en ciertos casos, explícito para el empleador de llevar a cabo un proceso de investigación previo a la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias. Este deber se fundamenta tanto en principios generales del derecho laboral como en las obligaciones que derivan de la implementación de modelos de prevención de delitos conforme a la Ley N° 20.393 y la Ley N° 21.595.

Aunque la legislación laboral chilena no establece de forma expresa una obligación legal de investigar antes de sancionar, la jurisprudencia y la doctrina han reconocido la necesidad de un procedimiento previo

que garantice los principios de debido proceso, derecho a defensa y proporcionalidad. La Dirección del Trabajo y los tribunales han sostenido que cualquier medida disciplinaria debe estar precedida por un proceso que otorgue al trabajador la posibilidad de conocer los hechos que se le imputan y ejercer su defensa.

Si bien no hay una norma específica que imponga expresamente este deber en la legislación chilena, la obligación de investigar antes de sancionar surge de la necesidad de respetar garantías fundamentales del trabajador y de los requisitos de un modelo de prevención de delitos eficaz bajo las leyes N° 20.393 y 21.595. En consecuencia, desde un enfoque de compliance, es no solo recomendable sino esencial implementar procedimientos formales de investigación interna como parte de una cultura organizacional ética y preventiva.

Aunque el Código del Trabajo no impone expresamente esta obligación de forma general, la Ley N° 21.643 sí establece incentivos concretos para que el empleador cumpla con el procedimiento de investigación en casos de acoso o violencia, vinculándolo directamente con la exclusión de recargos indemnizatorios en caso de despido. Además, la jurisprudencia laboral ha sido enfática en exigir que dichos procedimientos se encuentren debidamente regulados en el Reglamento Interno y que respeten principios como objetividad, imparcialidad, debido proceso y ausencia de sesgos.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad especial?

En contexto de la Ley N° 21.643, se establece que para el caso que la denuncia por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo sea investigada internamente por el propio empleador, éste deberá designar como investigador, preferentemente, a algún trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo (mediante Dictamen N° 362/19, de 07 de junio de 2024), estableció -como criterio-, que “no existe razón para excluir del procedimiento de acoso sexual la intervención técnica de un tercero especializado, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador, lo que resulta plenamente aplicable a los procedimientos establecidos mediante la Ley N° 21.643, particularmente considerando su complejidad de las materias.”

Desde una perspectiva de compliance en el marco

normativo chileno, en particular conforme a la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y su modificación mediante la Ley N° 21.595, sí se exige que quien conduzca una investigación interna tenga un grado de idoneidad específico.

Si bien la ley no detalla un perfil único o títulos habilitantes, se desprende del estándar de un modelo de prevención de delitos efectivo que el investigador o responsable del proceso debe contar con competencias técnicas, objetividad e imparcialidad, elementos que son fundamentales para que el procedimiento tenga validez y credibilidad.

En términos concretos, la idoneidad implica que el investigador debe:

- Tener formación o experiencia en gestión de riesgos, derecho laboral, penal o cumplimiento normativo, dependiendo del tipo de denuncia.
- Ser independiente respecto de los hechos investigados, es decir, sin conflicto de interés ni vínculos que puedan afectar su imparcialidad.
- Aplicar un enfoque técnico y objetivo, resguardando la confidencialidad, el debido proceso y los derechos de todas las partes involucradas.

En conclusión tanto la Ley N° 21.643 como la normativa y criterios administrativos vigentes, junto con los estándares de compliance establecidos en las Leyes N° 20.393 y 21.595, coinciden en que la persona encargada de conducir una investigación interna debe contar con un nivel adecuado de idoneidad técnica, imparcialidad y formación en materias relevantes. Esta exigencia busca asegurar que el procedimiento se realice con objetividad, cumpliendo con los principios del debido proceso y resguardando los derechos de las partes, elementos esenciales para la validez del proceso y la eficacia del modelo de prevención de delitos dentro de una organización.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Hasta la fecha, no se encuentran en tramitación proyectos de ley en Chile que regulen específicamente las investigaciones internas en el ámbito laboral o de compliance.

Sin embargo, recientes legislaciones han abordado aspectos relacionados. Por un lado, la Ley N° 21.643 (Ley

Karin), que fue promulgada en enero de 2024, establece procedimientos para la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Aunque no regula de manera general las investigaciones internas, introduce obligaciones específicas para los empleadores en estos contextos.

Por otro lado, tenemos la Ley N° 20.393 (Ley Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas), la cual fue modificada por la Ley N° 21.595 (Ley de Delitos Económicos) promulgada en agosto de 2023, ampliando el catálogo de delitos y fortaleciendo los requisitos para los modelos de prevención de delitos. Si bien no regula directamente las investigaciones internas, establece exigencias que impactan en la forma en que las empresas deben abordar la detección y prevención de delitos.

En consecuencia, aunque no existen proyectos de ley en tramitación que aborden específicamente la regulación de las investigaciones internas, las normativas recientes han incrementado las exigencias para las organizaciones en cuanto a la implementación de procedimientos adecuados para la prevención y gestión de conductas indebidas.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

En Chile, la compatibilización entre las normas de compliance y el ordenamiento laboral en el contexto de las investigaciones internas se da mediante la articulación entre los principios del derecho del trabajo —como el debido proceso, el derecho a defensa, la no discriminación y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador— y las obligaciones que imponen los modelos de prevención de delitos exigidos por las Leyes N° 20.393 y 21.595.

Por un lado, el ordenamiento laboral exige que cualquier medida disciplinaria, especialmente aquellas derivadas de investigaciones internas, respete estándares mínimos de legalidad y justicia procedimental. Esto implica que las investigaciones deben ser imparciales, documentadas y permitir al trabajador conocer los hechos y ejercer su defensa. Estas exigencias se han visto reforzadas con leyes recientes como la Ley N° 21.643 (Ley Karin), que regula procedimientos frente a denuncias por acoso y violencia en el trabajo. Desde la perspectiva laboral, la compatibilidad debiese darse —al menos— reconociendo formalmente las normas de compliance y los procedimientos de investigación relacionados con el mismo dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene

y Seguridad, ya que este instrumento es vinculante para los trabajadores y constituye la base normativa interna exigible en materia disciplinaria.

Por otro lado, desde compliance, las leyes N° 20.393 y 21.595 requieren que las empresas implementen modelos de prevención efectivos, lo que incluye canales de denuncia, protocolos de investigación y mecanismos sancionatorios. Para que estos modelos sean válidos, deben estar alineados con la normativa laboral, especialmente en lo relativo al respeto de los derechos de los trabajadores durante procesos investigativos.

En el contexto chileno, la compatibilidad entre las normas de compliance y el ordenamiento laboral se alcanza cuando los modelos de prevención de delitos se implementan respetando los principios fundamentales del derecho del trabajo. Para ello, resulta esencial que los procedimientos de investigación interna se regulen formalmente en el Reglamento Interno, asegurando su legalidad y exigibilidad. Solo así se garantiza que las investigaciones cumplan con los estándares de objetividad, debido proceso y respeto a los derechos del trabajador, permitiendo que el modelo de prevención de delitos no solo sea eficaz, sino también legítimo y sostenible dentro del marco jurídico laboral.



BARTOLOME
& BRIONES



Autor:

Juan Carlos Lombardía, Socio Área Laboral.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En España, las investigaciones internas corporativas se regulan, principalmente, por los siguientes preceptos en orden de prelación de normas:

- Constitución Española de 1978, respecto de la salvaguarda de los derechos fundamentales de los empleados en el marco de las antedichas investigaciones:

- **Artículo 18:** En lo relativo al derecho al honor y la intimidad.

- **Artículo 24:** En lo relativo a la tutela judicial efectiva para la defensa de sus derechos en un procedimiento con todas las garantías; así como para la garantía de indemnidad.

- **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en especial:

- **Artículo 87:** Respecto del derecho a la intimidad y del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

- **Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (trasposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión; también conocida como Directiva Whistleblowing).

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En concreto:

- **Artículo 20:** Poder de dirección del empresario. Permite al empleador adoptar medidas de vigilancia y control; siempre con la salvaguarda de los derechos fundamentales del empleado.

- **Artículo 54:** Despido disciplinario. Establece las faltas graves que pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral, previa constatación de los hechos que hubieran sido objeto de denuncia mediante la investigación.

- **Artículo 64:** Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores. Estos habrán de ser informados, por ejemplo, de la sanción de

faltas muy graves.

En relación con los principios que ordenan las investigaciones internas corporativas, se han de destacar:

- Principio de proporcionalidad.
- Principio de idoneidad.
- Principio de necesidad.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de contradicción.

Se ha de destacar que, tras la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 (1250/2024), en lo relativo a los despidos disciplinarios, que se exige, como requisito formal, que se le dé audiencia previa a la adopción por la empresa de la decisión de despedir para que el empleado se defienda de las acusaciones que se le imputen. En caso de no cumplir con este requisito formal, la consecuencia es la declaración de la improcedencia.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

Sí, solo en el caso de que se trate de una empresa con un número de empleados superior a 50. Así lo exige la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (art. 10.1.a). Respecto a las características relativas al anonimato, a la accesibilidad y la gestión del propio canal de denuncias:

- El canal de denuncias deberá aceptar denuncias anónimas y la empresa está obligada a tramitarlas, sin que pueda rechazarlas por no conocer la identidad del denunciante. La identidad del informante está especialmente protegida y, en caso de que el denunciante se identifique, su identidad solo podrá ser conocida por el personal autorizado y, en su caso, comunicada a la autoridad judicial o administrativa competente.

- El canal de denuncias debe ser fácilmente accesible tanto para los trabajadores como para los stakeholders. Puede ser un canal interno o que su gestión se externalice (art. 6). No obstante, la empresa habrá de publicar (de forma clara y visible): (I) la existencia de un canal de denuncias, (II) su funcionamiento y (III) las garantías aplicables al denunciante como indemnidad y confidencialidad, entre otros (arts. 7 y 9).

- En cuanto a su gestión, el responsable del canal de denuncias deberá desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la empresa y no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio; así como deberá disponer de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo (art. 8).

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

Sí, la antedicha norma reguladora del canal de denuncias establece en su art. 9.1 que: “El responsable del sistema responderá de su tramitación diligente” siendo esta obligación de diligencia la que obliga a su investigación.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Sí, la antedicha Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; así como el art. 24 de la Constitución Española de 1978 en que se establece la garantía de indemnidad.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Sí, se ha de llevar a cabo la instrucción/investigación tras la recepción/comunicación de la denuncia. Las exigencias requeridas son las siguientes:

- Imparcialidad/Autonomía del instructor.
- Respeto al principio de contradicción a fin de que el acusado pueda defenderse de las acusaciones vertidas sobre él.
- Principios de proporcionalidad, necesidad e idoneidad en la adopción de medidas preventivas, cautelares y correctivas; así como durante la propia investigación.
- Confidencialidad.

Habitualmente, se estructura del siguiente modo:

- I) Recepción de la denuncia o conocimiento del hecho.
- II) Apertura del expediente interno/investigación.
- III) Recopilación de pruebas (documental y entrevistas,

entre otras).

IV) Audiencia al empleado implicado.

V) Valoración de los hechos.

VI) Decisión de la persona/órgano instructor (sanción, archivo u otras medidas).

VII) Notificación del resultado de la investigación.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

Tras la modificación del Código Penal en los años 2010 y 2015, se introdujo en España la responsabilidad penal de la persona jurídica, acabándose con el principio *societas delinquere non potest*. Ello, provocó que la Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016 configurase los planes de compliance como circunstancias eximentes (totales o parciales) de la responsabilidad penal. Ello, junto con la jurisprudencia, han consolidado el hecho de que las medidas ex ante (aunque en ocasiones se valoran medidas ex post; v. gr.: caso del Fútbol Club Barcelona) se configuren como eximentes.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

Debe ser autónomo e imparcial y debe guardar un respeto absoluto a los principios y normas anteriormente citados.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Las normas de compliance se integran directamente en la propia normativa laboral, siendo esta de aplicación directa y rigiéndose por la prelación normativa, la sujeción a lo dispuesto por los Tribunales, el principio de ley específica y el principio *lex posterior derogat legi priori*; así como los demás principios generales del Derecho.



Autores:

Gerson Vaca, Socio Área Corporativa, ESG y Compliance.

Gilberto Valle, Socio Área Penal y Compliance Penal.

Luis Alvarez, Socio Área Laboral.

Renata Buerón, Asociada Área de Protección de Datos.

Diana Rangel, Counsel Área Regulatoria y Compliance.

Ana Sofía Lazcano, Asociada Área de Laboral.

Erick Soto, Asociado Área Penal.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

Regulatorio

No existe una ley específica que regule de forma integral cómo debe llevarse a cabo una investigación interna corporativa. Sin embargo, para que dicha investigación sea válida y útil ante autoridades administrativas o judiciales, debe respetar ciertos principios y ajustarse a distintos marcos normativos transversales, que se detallan a continuación:

La empresa debe conducirse conforme a derecho y asegurarse de que el proceso interno:

a) Legalidad y debido proceso

- No viole derechos fundamentales (como privacidad, presunción de inocencia, derecho de defensa).
- Sea proporcional y no arbitrario.
- No implique prácticas que pudieran ser objeto de nulidad (como pruebas obtenidas ilícitamente).

b) Protección de datos personales

Cualquier acceso a información sensible debe hacerse conforme a la Ley especial.

c) Trazabilidad y conservación de evidencia

Los hallazgos deben documentarse de forma clara, secuencial y verificable, de modo que:

- Puedan ser útiles ante una autoridad administrativa, civil o penal.
- No se vulnere la cadena de custodia si se requiere remitirlos a la Fiscalía u otra autoridad.
- Se garantice que no hubo alteración, omisión o fabricación de pruebas.

d) No encubrimiento y deber de denuncia

En ciertos sectores (financiero, salud, energía, transporte), los reguladores pueden exigir que, si una investigación interna revela una infracción o conducta sancionable, se dé vista o aviso a la autoridad correspondiente. No hacerlo puede considerarse

encubrimiento o incumplimiento de obligaciones regulatorias.

Prevención de actividades delictivas

En el contexto del derecho penal mexicano, las investigaciones internas corporativas son una herramienta fundamental de autorregulación destinada a prevenir, detectar y remediar conductas que puedan constituir delitos penales u otras formas de responsabilidad para las organizaciones.

En México, las investigaciones internas que se realizan dentro de empresas o entidades privadas no están reguladas específicamente. En consecuencia, están sujetos a diversas disposiciones legales que rigen situaciones específicas y que pueden escalar de un contexto privado a una investigación iniciada formalmente por las autoridades pertinentes.

En este sentido, según la legislación mexicana, una empresa u organización privada puede ser considerada penalmente responsable por la comisión de delitos federales o locales según lo establecido en el Código Penal Federal y en los Códigos Penales de los Estados. La regla para atribuir responsabilidad penal a una persona jurídica por los delitos federales se encuentra en el Código Nacional de Procedimientos Penales, que establece en su artículo 421: "Las personas jurídicas serán penalmente responsables por los delitos cometidos en su nombre, en su beneficio, o valiéndose de los medios que ellas proporcionen, cuando se determine que también hubo una falta de ejercicio de control adecuado dentro de la organización".

Dado que las empresas u organizaciones pueden ser objeto de responsabilidad penal por ciertos delitos cometidos dentro y fuera de ellas –independientemente de que se hayan beneficiado directa o indirectamente de la conducta ilícita–, las investigaciones internas se convierten en un mecanismo de recopilación de información o conocimiento sobre riesgos que pueden derivar en responsabilidad penal para la organización y sus funcionarios, ya sea para la prevención del delito o la mitigación de sus consecuencias.

Asimismo, cualquier prueba debe ser obtenida y/o aportada por medios lícitos, por ejemplo, en México, el derecho a la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas están constitucionalmente protegidos, al igual que la protección de datos personales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha

establecido a través de precedentes judiciales que una violación a la privacidad de las comunicaciones ocurre cuando:

- i) El contenido de la comunicación es accedido por un tercero.
- ii) Sin autorización ni del emisor ni del receptor.

Por lo tanto, si en las investigaciones internas las comunicaciones privadas no son proporcionadas por uno de los participantes, es necesario presentar una denuncia ante el Ministerio Público, quien luego debe obtener la autorización de un juez penal federal para acceder a dichas comunicaciones o información, incluso si se encuentra almacenada en computadoras propiedad de la empresa o cuentas de correo electrónico corporativas.

Por otra parte, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares exige que los responsables implementen medidas para garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos personales.

Prácticas Corporativas - Gobernanza

Desde la perspectiva de gobierno corporativo, una de las herramientas principales que las empresas tienen para detectar casos o eventos que requieren investigaciones internas es el canal de denuncia. Que sirve como medio para la comunicación entre colaboradores y la empresa para alertar sobre preocupaciones respecto a conductas que pueden afectar a colaboradores o generar potenciales riesgos a las empresas.

Entre los diversos tipos de canales podemos mencionar:

- Sitio web externo/interno
- App móvil
- Línea telefónica
- Cara a cara
- Correo electrónico
- Chat en línea / WhatsApp
- Correo buzón

Para determinar el proceso y tipo de canal de denuncia se debe tomar en cuenta la capacidad y facilidad que tienen los colaboradores para acceder a los mismos, por ejemplo, si la empresa cuenta con personal de planta que no tiene correo electrónico de la empresa. Deben buscarse otros canales que les permitan presentar sus denuncias.

Principios de funcionamiento del canal o línea de denuncia.

Recepción de la denuncia

El denunciante presenta su denuncia a través de los canales de comunicación establecidos por la compañía.

Evaluación y asignación

El área responsable verifica que la denuncia cuente con los elementos mínimos requeridos para iniciar una investigación. Asimismo, determina el nivel de criticidad del caso y asigna a la persona investigadora correspondiente.

Investigación

Se elabora un plan de investigación que incluye cronograma, eventos relevantes y personas involucradas. La investigación puede incluir revisión documental, entrevistas, análisis forense y otras acciones internas y/o externas según corresponda. Al concluir, se elabora un informe con los hallazgos y se proponen medidas de remediación.

Revisión del informe

El área responsable de la Línea de Denuncias revisa que el informe sea completo, claro y objetivo, y que aborde todas las preocupaciones planteadas, considerando los diferentes riesgos identificados.

Corrección del informe

En caso de que se identifiquen deficiencias o aspectos a mejorar, se solicita la corrección o complementación del informe.

Validación del informe final

El informe definitivo debe incluir una cronología clara de las acciones realizadas, los hallazgos obtenidos y las conclusiones alcanzadas. Asimismo, puede contener propuestas de remediación, las cuales serán validadas o modificadas por el área responsable de la Línea de Denuncias.

ISO 37002

La ISO 37002:2021 es una norma internacional que establece directrices para implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión de denuncias (whistleblowing) en las organizaciones. Su objetivo es

fomentar una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Principios clave del sistema de denuncias según ISO 37002:

Confidencialidad: Protección de la identidad del denunciante y de la información proporcionada.

No represalia: Garantía de que el denunciante no sufrirá consecuencias negativas por reportar de buena fe.

Imparcialidad: Evaluación objetiva de los reportes sin conflictos de interés.

Transparencia: Procesos claros, accesibles y comunicados adecuadamente a todos los miembros de la organización.

Elementos fundamentales del sistema de gestión:

- Recepción de denuncias: Canales seguros y accesibles (internos y/o externos).
- Evaluación inicial: Filtrado y priorización de los reportes.
- Investigación: Procedimiento estructurado para indagar hechos, respetando principios legales y derechos involucrados.
- Seguimiento y resolución: Medidas correctivas, retroalimentación al denunciante y cierre documentado del caso.
- Mejora continua: Evaluación periódica del sistema, capacitación y ajustes necesarios.

Aplicación en México:

La ISO 37002 puede complementar el cumplimiento de normativas mexicanas como:

- Ley General de Responsabilidades Administrativas (canales de denuncia en entes públicos).
- Normas de cumplimiento corporativo en empresas privadas y listadas en bolsa.
- Programas de integridad exigidos por la SFP y otros marcos anticorrupción.

ISO/TS 37008:2023

A título orientativo, las investigaciones internas se

regirán por los siguientes principios previstos en la norma ISO/TS 37008:2023 sobre "Investigaciones internas de las organizaciones":

a) Independencia: La investigación debe ser un proceso imparcial dirigido a evaluar objetivamente los hechos para determinar la existencia o posible existencia de cualquier mala conducta. Quienes llevan a cabo la investigación deben actuar sin preferencias personales o vínculos con las partes involucradas, ni ningún conflicto de intereses, ya que esto podría comprometer la integridad de la investigación.

b) Confidencialidad: Toda la información y documentación obtenida durante la investigación debe ser manejada con estricta confidencialidad, garantizando la plena protección de los derechos de los involucrados y evitar divulgar la información a terceros no relacionados.

c) Competencia y profesionalismo: Las investigaciones internas deben ser realizadas por personas con las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para garantizar la calidad y confiabilidad de los hallazgos.

d) Objetividad e imparcialidad: Las investigaciones deben estar libres de conflictos de interés y basarse exclusivamente en pruebas objetivas, no influenciadas por interpretaciones subjetivas o sesgos.

e) Legalidad y licitud: Las investigaciones deben realizarse con estricto apego a la ley, respetando principios procesales fundamentales como el debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa, conforme a lo dispuesto en el sistema de justicia penal mexicano, particularmente en el Código Nacional de Procedimientos Penales. Durante las entrevistas de investigación interna, las personas deben ser informadas de su derecho a hacer una declaración o a permanecer en silencio. Es importante destacar que, si se va a entrevistar a una persona sospechosa de haber cometido un delito, debe ir acompañada de un abogado. De lo contrario, se comprometerá la validez de dichas entrevistas debido a una violación del derecho a no autoincriminarse.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

No. Actualmente, la ley mexicana no impone de forma general y transversal (como sí ocurre en otros países con leyes como SOX, Sapin II o la Directiva Whistleblower de

la UE) la obligación de que todas las empresas cuenten con un canal de denuncias interno.

Sin embargo, existen marcos legales y regulatorios sectoriales que sí lo exigen o lo recomiendan:

- Sector financiero y bursátil.
- Empresas con programas de integridad ante el gobierno.
- Prevención de lavado de dinero.

México aún no cuenta con una legislación integral que regule de manera sistemática la protección de denunciantes en todos los sectores, como ocurre en otros países (por ejemplo, la Whistleblower Protection Act de EE.UU. o la Directiva de la Unión Europea 2019/1937).

Aunque la ley mexicana no exige mecanismos detallados, una empresa alineada con estándares internacionales debe garantizar al menos:

- Confidencialidad de la identidad del denunciante.
- Canales anónimos de reporte (por ejemplo, línea externa o buzón digital).
- Prohibición expresa de represalias en políticas internas.
- Registro y trazabilidad de denuncias con seguimiento imparcial.
- Medidas correctivas si se detecta hostigamiento o represalias.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas regula la rendición de cuentas tanto de los servidores públicos como de los particulares, estos últimos en casos de faltas administrativas graves. Esta ley también establece que las personas jurídicas privadas serán sancionadas cuando las personas físicas que actúen en su nombre incurran en faltas administrativas graves para obtener beneficios para la organización. Al determinar la responsabilidad de las personas jurídicas, se evalúa si tienen una "política de integridad". Para ello, una política de integridad incluye diversos mecanismos de gestión o control, incluyendo herramientas de denuncia y medidas de protección para los denunciantes, alineados con las mejores prácticas internacionales en ética, control e integridad corporativa.

A pesar de que las regulaciones mencionadas como

ejemplos proporcionan ciertas regulaciones de los sistemas de denuncia de irregularidades, no existen disposiciones sobre los principios de anonimato y accesibilidad, pero en cuanto a su gestión debe confiarse a la función de cumplimiento dentro de la organización.

Prevención de actividades delictivas

No existe una ley específica en México que regule los sistemas de denuncia. Sin embargo, diversas normativas hacen referencia a la necesidad de contar con dichos mecanismos o considerar su presencia dentro de las organizaciones para eximir o mitigar responsabilidades, o como una buena práctica.

Por ejemplo, en materia de responsabilidad penal empresarial, algunos estados (Quintana Roo, Yucatán, San Luis Potosí y Aguascalientes) que reconocen este tipo de responsabilidad por delitos locales establecen que las personas jurídicas pueden quedar exentas de responsabilidad penal si demuestran la existencia de un sistema de control organizacional adecuado. Este control debe evidenciarse mediante la implementación de un modelo organizativo, de gestión y de prevención de delitos, que debe incluir, entre otros elementos, mecanismos internos de denuncia que requieran informar al área de cumplimiento sobre riesgos, incumplimientos o posibles conductas delictivas, precisamente a través de un sistema de denuncias.

Laboral

Desde el punto de vista laboral, en México no existe una obligación general aplicable a los empleadores de establecer un canal formal de denuncias o reporte. Sin embargo, sí existen disposiciones normativas que promueven activamente la creación de mecanismos de queja y denuncia, particularmente para prevenir riesgos psicosociales, actos de violencia laboral y conductas que afecten el entorno de trabajo.

Una regulación clave en este sentido es la denominada Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que establece lineamientos específicos para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.

De acuerdo con esta norma, los empleadores tienen la obligación de:

- Difundir y proporcionar a los trabajadores información sobre los mecanismos existentes para presentar quejas por prácticas opuestas a un entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia

laboral.

- Establecer mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias, garantizando que sean accesibles para todo el personal.
- Asegurar que estos mecanismos respeten la confidencialidad, y que su gestión se lleve a cabo sin represalias contra la persona denunciante.

Finalmente, en aquellos centros de trabajo donde el empleador ha adoptado voluntariamente políticas internas, reglamentos o códigos de conducta que incluyan mecanismos de reporte, la empresa adquiere el deber de respetar su propia normativa interna, y la ausencia o mala gestión de dichos canales podría constituir una omisión patronal e implicaciones legales para la Empresa, como la nulidad de sanciones, demandas por despido injustificado o responsabilidad por incumplimiento de condiciones laborales.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

Regulatorio

No existe un deber general en la ley aplicable a todas las empresas.

En términos generales, la legislación mexicana no impone a todas las empresas privadas una obligación expresa de investigar cada denuncia recibida. No obstante, cuando la empresa cuenta con un canal de denuncias, sea voluntario o requerido por ley, existe una expectativa jurídica y práctica de que esas denuncias sean atendidas de manera diligente, especialmente si:

- Se refieren a posibles faltas administrativas, incumplimientos normativos o conductas sancionables.
- Están relacionadas con actividades reguladas, contratos públicos, corrupción, lavado de dinero o acoso laboral.
- Pueden derivar en responsabilidad corporativa o afectar derechos de terceros.

Sin embargo, existen marcos legales y regulatorios

sectoriales que sí lo exigen o lo recomiendan:

- Sector financiero y bursátil.
- Empresas con programas de integridad ante el gobierno.
- Prevención de lavado de dinero.

Aun fuera de obligaciones expresas, la falta de investigación ante una denuncia conocida puede generar consecuencias legales y reputacionales, por ejemplo:

- En litigios laborales, puede argumentarse negligencia patronal si no se actuó ante denuncias de acoso, discriminación o condiciones inseguras.
- En investigaciones administrativas o penales, la omisión puede ser interpretada como encubrimiento o falta de colaboración.
- Ante auditores, clientes o grupos corporativos, no contar con procesos de atención a denuncias puede generar hallazgos negativos en auditorías o revisiones de cumplimiento.

Prevención de actividades delictivas

Sí, existe la obligación de investigar las quejas presentadas o recibidas dentro de una organización, sobre la base del deber de mantener un control organizacional adecuado.

Como se señaló anteriormente, en México, es posible atribuir responsabilidad penal a una empresa por la comisión de delitos federales según el artículo 11 Bis del Código Penal Federal, por ejemplo, la falta de investigación interna de un delito y su posterior denuncia ante la autoridad pertinente puede llevar, en ciertos casos, a que la persona jurídica sea responsable de encubrimiento. Asimismo, la regulación de los Estados también contempla la posibilidad de atribuir responsabilidad penal a las empresas, ya sea a través de una lista cerrada de delitos o permitiendo la responsabilidad por cualquier delito cuando se cumplan condiciones específicas.

Artículo 11 Bis. – Para los efectos de lo dispuesto en el Título X, Capítulo II, del Código Procesal Penal de la Nación, las personas jurídicas podrán ser objeto de una o más consecuencias jurídicas cuando hayan participado en la comisión de los siguientes delitos:

A. Las establecidas en este Código:

XIII. Encubrimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 400.

De acuerdo con el artículo 421 del Código Procesal Penal de la Nación, el adecuado control interno dentro de una organización es un elemento crítico para determinar si una empresa puede ser considerada responsable. La ausencia de ese control puede ser un factor decisivo para permitir la comisión de un delito por parte de un miembro de la organización.

Por lo tanto, la obligación de una organización de investigar quejas o informes de violaciones de políticas o conductas ilegales es un aspecto fundamental del "control adecuado" y puede considerarse una obligación legal de realizar investigaciones internas.

Además, si la conducta denunciada internamente es constitutiva de delito, es necesario llevar a cabo una investigación interna para prevenir o mitigar la responsabilidad penal. Al confirmar que se ha producido un delito, la empresa está legalmente obligada a denunciarlo ante el Ministerio Público (artículo 222 del Código Procesal Penal de la Nación), ya que de lo contrario podría resultar en cargos de encubrimiento según el artículo 400 del Código Penal Federal.

Laboral

En materia laboral no existe una obligación expresa en la ley o en las distintas normativas laborales que impongan a las empresas el deber de investigar las denuncias que reciban.

No obstante, el marco jurídico sí establece expectativas y consecuencias jurídicas que hacen recomendable la realización de investigaciones internas cuando se reportan conductas que puedan afectar los derechos de las personas trabajadoras. Esta recomendación cobra particular relevancia cuando la conducta denunciada es de naturaleza grave, como se detalla más adelante.

En primer lugar, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 y la Ley Federal del Trabajo promueven activamente la creación de entornos laborales libres de violencia, acoso y hostigamiento, y reconocen la importancia de contar con mecanismos adecuados para recibir y gestionar denuncias sobre este tipo de conductas. Aunque estas normas no obligan expresamente a investigar cada denuncia, sí implican una responsabilidad del empleador de atender y gestionar adecuadamente dichas quejas, lo que razonablemente incluye su investigación.

Asimismo, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el patrón incurre, dentro del servicio, en actos de violencia, hostigamiento sexual,

acoso, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador, este último tiene derecho a rescindir la relación laboral con responsabilidad para la empresa. En tales casos, el patrón deberá pagar la indemnización constitucional completa, incluyendo tres meses de salario, 20 días de salario por cada año de servicio prestado y la prima de antigüedad, sin necesidad de que el trabajador pruebe una investigación formal previa.

De este modo, si el empleador omite investigar denuncias que pudieran constituir conductas graves (como acoso o violencia laboral), corre el riesgo de enfrentar responsabilidades legales y económicas importantes, especialmente si el trabajador decide rescindir la relación laboral o se presenta una demanda laboral.

Además, cuando el empleador ha adoptado voluntariamente normativas internas, como un reglamento interior de trabajo, un código de ética o políticas de cumplimiento, en donde se compromete a investigar denuncias, dicho compromiso puede generar una obligación jurídica interna, y su incumplimiento podría constituir una falta patronal o dar lugar a reclamaciones por parte de los trabajadores.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Regulatorio

Las empresas no tienen una obligación legal genérica de proteger al denunciante, pero su implementación es necesaria para cumplir con estándares de integridad, mitigar riesgos legales y construir confianza en los canales de reporte.

Aunque la ley mexicana no exige mecanismos detallados, una empresa alineada con estándares internacionales debe garantizar al menos:

- Confidencialidad de la identidad del denunciante.
- Canales anónimos de reporte (por ejemplo, línea externa o buzón digital).
- Prohibición expresa de represalias en políticas internas.
- Registro y trazabilidad de denuncias con seguimiento imparcial.
- Medidas correctivas si se detecta hostigamiento o represalias.

Prevención de actividades delictivas

Como se mencionó anteriormente, no existe una legislación específica en México que regule los sistemas de denuncia de irregularidades o brinde protección legal a los denunciantes.

Sin embargo, se considera una buena práctica corporativa, basada en varias normas de cumplimiento ISO, que las políticas internas que rigen los sistemas de denuncia de irregularidades garanticen la protección contra represalias y permitan la denuncia anónima, entre otras prácticas.

En consecuencia, las mejores prácticas descritas en la norma ISO/TS 37008:2023 "Investigaciones internas de las organizaciones" incluyen las siguientes recomendaciones:

- a.** Todos los documentos e información relacionados con una investigación interna corporativa, incluidos los registros, las pruebas y los informes, deben manejarse de forma confidencial y sensible. La divulgación debe limitarse sobre la base del principio de "necesidad de saber".
- b.** Asegurar que las investigaciones se lleven a cabo con pleno respeto a los derechos de las personas involucradas.
- c.** Asegurar que todas las actividades de investigación, incluidas las entrevistas, se lleven a cabo sin amenazas, promesas, incentivos o coerción.
- d.** Las organizaciones deben adoptar medidas para proteger a los testigos, denunciantes, investigadores, entrevistados, sujetos de la investigación y tomadores de decisiones de cualquier forma de presión, intimidación, amenazas, acoso u otras conductas dañinas.
- e.** Las organizaciones deben proteger el bienestar físico y psicológico de todos los participantes en la investigación.

Laboral

Desde el punto de vista laboral, no existe una ley general de protección al denunciante (whistleblower) aplicable de forma transversal en el ámbito laboral. Sin embargo, el marco jurídico vigente ofrece protección a los trabajadores que presentan quejas o denuncias internas, principalmente a través de principios fundamentales del derecho laboral y normas oficiales mexicanas.

Las principales fuentes de protección son las siguientes:

- a.** Ley Federal del Trabajo: Establece la obligación de garantizar condiciones dignas de trabajo y la prohibición de cualquier acto que implique discriminación y prohíbe expresamente a los patrones realizar actos que impliquen discriminación por razones de opinión, entre otras causas.
- b.** NOM-035-STPS-2018: Esta norma oficial mexicana establece lineamientos para identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, entre ellos la violencia laboral. En particular, obliga a los empleadores a implementar procedimientos de atención justos, confidenciales y libres de represalias, para asegurar la correcta recepción y gestión de quejas o denuncias.

En consecuencia, si un trabajador sufre represalias por presentar una denuncia ya sea ser objeto de una sanción injustificada o excesiva o incluso el despido, el empleado puede quejarse ante la autoridad incluso demandar un despido injustificado con la opción de demandar la reinstalación en su puesto de trabajo.

Protección de Datos

Desde la perspectiva del derecho a la protección de datos personales, se debe tomar en cuenta que la normatividad aplicable es la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares ("LFPDPPP"), su Reglamento ("RLFPDPPP") y los Lineamientos del Aviso de Privacidad, en lo sucesivo "legislación mexicana de protección de datos". Esta normativa no solo garantiza la protección a los denunciantes con respecto al uso de sus datos personales por parte del empleador durante una investigación interna, sino también a todos aquellos cuyos datos personales estén involucrados en la investigación, por ejemplo, el acusado, testigos, etc. Pueden ser empleados, clientes, proveedores de atención médica (o cualquier otro proveedor), visitantes del sitio web y/o instalaciones físicas.

La legislación mexicana de protección de datos es obligatoria para entidades privadas que tratan datos personales, y dado que, al desarrollar una investigación interna, se tratan datos personales, las empresas deben cumplirla. De las obligaciones se derivan derechos para los denunciantes, así como para todos aquellos cuyos datos estén implicados.

La LFPDPPP es aplicable a todas las personas físicas que traten datos personales, es de carácter federal y es exigible en toda la República Mexicana. En términos de esta ley, sus reglamentos y lineamientos, existen varias

reglas para el tratamiento legal de datos personales.

Un "dato personal" es cualquier información relativa a una persona identificada o identificable. Entre las obligaciones que prevé la LFPDPPP se encuentran contar con medidas de seguridad adecuadas para proteger los datos personales, proporcionar información a través de un aviso de privacidad a los titulares a quienes pertenecen los datos personales, cumplir con requisitos específicos para transferir o compartir cualquier dato personal a terceros, entre otros. En otras palabras, el derecho a la protección de datos consiste en garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de los titulares.

Además, la Constitución mexicana reconoce la protección de datos personales como un derecho humano (Art. 16, segundo párrafo). La Constitución establece que ningún ser humano puede ser perturbado en su persona, familia, domicilio, papeles o bienes, sino en virtud de una orden escrita de la autoridad competente que establezca y justifique la acción.

Por último, la Constitución reconoce que las comunicaciones privadas son inviolables. Cualquier acción que atente contra su libertad e intimidad, salvo cuando sean realizadas voluntariamente por cualquiera de las personas que participan en ellas, es un delito penal. Por lo tanto, no se admitirán comunicaciones que violen el deber de confidencialidad.

La legislación mexicana de protección de datos no establece disposiciones legales específicas para proteger a ciertos titulares de datos, como los denunciantes, ni normas para llevar a cabo una investigación. Sin embargo, dado que dicha actividad implica el procesamiento de datos personales de empleados y otras personas, los controladores deben cumplir al menos con las siguientes obligaciones de protección de datos al procesar datos:

*Obligaciones estrictamente relacionadas con la protección de los denunciantes, pero también con las personas investigadas, testigos, etc.

- A través de un Aviso de Privacidad, los empleados o cualquier otro sujeto de datos deben ser informados de que pueden ser monitoreados, en la medida en que lo permita la ley, así como de las formas o medios a través de los cuales podría llevarse a cabo este monitoreo, que sus datos personales pueden ser revisados y procesados con fines de investigación, para cumplir con obligaciones, políticas internas, con leyes, para la prevención del fraude, entre otros.

- Los Responsables del Tratamiento deberán, con carácter general, obtener el consentimiento expreso y por escrito de los titulares para el tratamiento de los datos personales, en los términos informados en el Aviso de Privacidad. Podrían aplicarse excepciones a esta obligación de recabar el consentimiento, sin embargo, esto se evaluará caso por caso.

La recogida del consentimiento no tiene por qué ser en el momento específico en que se inicia la investigación, pero lo ideal es que sea al principio de la relación jurídica (por ejemplo, para los empleados esto se aplica cuando la información de monitoreo y los dispositivos tienen asignadas herramientas de trabajo). Cuando sea necesario investigar o monitorear dispositivos personales, solo será posible con una carta de consentimiento específica.

Según las leyes mexicanas de protección de datos, solo se puede acceder a los correos electrónicos y/o comunicaciones privadas si una de las partes participantes da su consentimiento o se ha emitido una orden por escrito de la autoridad competente para acceder a estas comunicaciones. (derecho a la intimidad).

Incluso cuando esté permitido, el acceso a los correos electrónicos y mensajes de los empleados debe limitarse cuidadosamente. La empresa tiene el derecho y la obligación de proteger su información confidencial y los datos personales de las personas que están en su posesión. Los empleados, o cualquier interesado cuyos datos personales estén en posesión de las compañías, tienen una expectativa razonable de privacidad, lo que en este escenario se traduce en evitar el acceso a información de carácter eminentemente personal o privado, y no violar las disposiciones legales. Sin perjuicio de que el acceso a la información relacionada con las actividades empresariales pueda hacerse de forma proporcionada (no excesiva, y justificada, por ejemplo, por razones de seguridad -prevenir o investigar el fraude-).

Se requiere el acceso a comunicaciones o dispositivos personales, una orden judicial o el consentimiento de la parte participante. Los datos personales recopilados a través del seguimiento no deben utilizarse para fines distintos de aquellos para los que se informó que se llevaría a cabo el seguimiento.

Deben observarse el resto de los principios y deberes de protección de datos establecidos en la legislación mexicana de protección de datos.

- Antes de iniciar una investigación, el controlador debe identificar qué información puede necesitar acceder para llevar a cabo la investigación y asegurarse de que esto se limite a la información estrictamente necesaria para los fines de la investigación (principio de proporcionalidad).

- Si el responsable del tratamiento descubre información sobre delitos penales, una categoría especial de datos o cualquier dato personal que no sea relevante para la investigación, debe eliminarse (principios de proporcionalidad y calidad).

- Durante una investigación, los responsables del tratamiento deben asegurarse de que el acceso a los datos personales recopilados se limite a quienes los necesiten (confidencialidad de los datos personales).

Los responsables del tratamiento de datos deben asegurarse de que han puesto en marcha las medidas adecuadas para cumplir con estos límites, como controles de acceso y el uso compartido limitado de copias físicas.

- Los responsables del tratamiento deben adoptar y mantener medidas de seguridad físicas, técnicas y administrativas que hayan sido diseñadas para proteger los datos personales contra daños, pérdidas, alteraciones, destrucción o uso, acceso o procesamiento no autorizados. Los responsables del tratamiento también deben adoptar medidas de seguridad que sean al menos equivalentes a las adoptadas en la gestión de su propia información. Al adoptar dichas medidas de seguridad, el responsable del tratamiento debe tener en cuenta los riesgos conllevados, las posibles consecuencias para los interesados en caso de violación de la seguridad, la naturaleza de los datos y el desarrollo tecnológico.

- El personal autorizado para participar en una investigación debe asegurarse de haber consultado la política de retención de las entidades y seguir el período de retención recomendado.

Después de una investigación, asegúrese de que la información recopilada como parte de la investigación se almacene o elimine adecuadamente, y que solo se otorgue acceso continuo a aquellos que lo requieran.

- Los titulares siempre tienen la posibilidad de ejercer sus derechos de protección de datos personales, a acceder, rectificar, oponerse y/o cancelar (derechos ARCO), al tratamiento de sus datos personales. Sujeto a términos específicos.

- Si el investigador es un tercero y no es personal de la misma compañía, entonces se debe celebrar un acuerdo de procesamiento de datos entre las partes. Este acuerdo debe incluir las obligaciones del investigador al procesar datos personales de empleados, clientes, proveedores, visitantes y personales en nombre del controlador de datos.

- Solo como referencia, desde una perspectiva legal y de cumplimiento más amplia, existen requisitos adicionales de protección de datos que se aplicarán en función de los procesos y la toma de decisiones en torno a las investigaciones internas y el esquema de denuncias. Esto incluye la realización de evaluaciones de impacto cuando proceda, la emisión de una política pertinente a los empleados u otras personas, y la garantía de que el registro de las actividades de tratamiento refleje el tratamiento de datos llevado a cabo a efectos de las investigaciones y contar con un responsable de protección de datos.

- Por último, es importante mencionar que en México no contamos con una ley o regulación específica para la denuncia de irregularidades como en Europa, donde los denunciantes pueden tener derechos específicos como el anonimato. Sin embargo, si el denunciante lo solicita, se le podría conceder (dependiendo de las circunstancias específicas) que no se compartan sus datos personales con el acusado. Si, por ejemplo, un empleado ha sido acusado de algo, el empleado tiene derecho a saber de qué se le acusa, pero el empleado no tiene derecho a exigir la revisión de los datos recopilados que constituyen la base de la acusación. Cuando el demandante no se oponga, los responsables del tratamiento de datos podrán revelar voluntariamente dichos datos al empleado.

- Los interesados tienen derecho a solicitar un procedimiento de verificación a la autoridad de protección de datos para verificar si la empresa cumple con los requisitos de protección de datos (el llamado "procedimiento de derecho a verificación").

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Laboral

No existe un mandato legal expreso que obligue al empleador a realizar un proceso formal de investigación previo a la imposición de una sanción disciplinaria. No

obstante, la Ley Federal del Trabajo (LFT) sí establece principios y requisitos procedimentales mínimos que, en la práctica, implican respetar ciertas garantías para los trabajadores y hacen recomendable llevar a cabo una investigación interna previa.

Conforme al Artículo 423 de la LFT, el reglamento interior de trabajo debe contener disposiciones disciplinarias y los procedimientos para su aplicación, incluyendo los casos y circunstancias en los que se podrán imponer sanciones (cabe mencionar que en México solo se puede suspender a un empleado hasta por un máximo de ocho días sin goce de sueldo).

Es importante mencionar que la ley establece que independientemente de que pueda existir un procedimiento para la aplicación de sanciones, es necesario que el empleado pueda ejercer su derecho de audiencia y manifestar lo que a su derecho considere respecto de la falta que se le impute antes de que la medida disciplinaria se formalice, especialmente en situaciones que puedan derivar en sanciones graves como suspensiones o despidos por causa justificada.

Si bien la legislación no impone una metodología específica para los procesos de investigación interna, sí exige que cualquier sanción o terminación por causa justificada esté debidamente fundada y motivada. Por ello, en la práctica se vuelve fundamental que el empleador cuente con documentación clara de los hechos imputados, donde el propio trabajador consienta y/o manifieste lo que considere prudente respecto de la conducta en la que se le señala, aporten pruebas objetivas que respalden la medida, constancia de entrevistas o declaraciones de los involucrados y notificación por escrito al trabajador sobre los hechos y la sanción aplicada, con la oportunidad de presentar su versión.

La falta de cumplimiento de estas condiciones puede derivar en que una sanción disciplinaria, o incluso un despido por causa justificada, sea considerado injustificado por la autoridad laboral, lo cual puede generar obligaciones económicas para el empleador.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

Laboral

No hay jurisprudencia al respecto en materia laboral

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

Regulatorio

No existe regulación específica en el tema. No obstante, de acuerdo a las ISO aplicables y de acuerdo a regulación y principios internacionales, las personas que participan en la investigación para el sistema de gestión de denuncias deben:

- Deben ser competentes, imparciales y actuar con integridad.
- El sistema debe asegurar la independencia del investigador frente a las personas investigada.
- Deben conocer el sistema de gestión de denuncia de la empresa y de preferencia contar con capacitación para la atención de temas de denuncias.
- Deben estar libres de conflictos de interés.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Regulatorio

No actualmente.

Prevención de Actividades delictivas

No se conoce ningún proyecto de ley en México destinado a regular las investigaciones internas en el sector corporativo.

Sin embargo, el Gobierno Federal ha publicado Directrices para establecer un sistema de denuncia de irregularidades para denunciar actos de corrupción relacionados con infracciones administrativas y para determinar las medidas de protección que deben otorgarse. Dicho sistema y medidas de protección están a cargo del Ministerio de Lucha contra la Corrupción y Buena Gobernanza. Hasta la fecha, no se han identificado iniciativas legislativas que aborden específicamente la regulación de las investigaciones internas.

No obstante, en 2023, la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó la ISO/TS 37008:2023 como parte de su conjunto de normas sobre gobernanza y cumplimiento organizacional. Esta norma internacional proporciona directrices detalladas para llevar a cabo investigaciones internas dentro de las organizaciones.

Si bien la adopción de esta norma no es obligatoria, representa la mejor práctica en materia de integridad corporativa y puede mejorar los programas de cumplimiento (cumplimiento penal corporativo) y reforzar el control interno necesario para prevenir la responsabilidad legal de las personas jurídicas.

Laboral

Hasta el momento, no existe en México un proyecto de ley específico que regule de forma integral los procesos de investigaciones internas corporativas en el ámbito laboral.

No obstante, en el Congreso de la Unión se han presentado diversas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que abordan temas relacionados con el acoso, hostigamiento, discriminación y violencia laboral. Estas iniciativas buscan fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de estas conductas dentro de los centros de trabajo.

Si bien dichas reformas no se refieren expresamente a "investigaciones internas", su implementación podría implicar, en la práctica, la adopción o formalización de procedimientos internos de investigación por parte de los empleadores, así como la creación de estructuras más robustas para la recepción, análisis y seguimiento de denuncias laborales.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Laboral

Las políticas de compliance se compatibilizan empatando el derecho a los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad, el debido proceso y la presunción de inocencia.

Para asegurar esta compatibilidad, es recomendable que:

- Las investigaciones (en caso de establecerlas) se realicen de forma imparcial y documentada.
- Que las sanciones que se impongan sean con una base legal, y al haber otorgado el derecho de audiencia al empleado investigado, especialmente en casos donde la sanción es equivalente a la terminación de la relación de trabajo.



Autores:

Gustavo Papeschi, Socio, Compliance e Investigaciones Internas.

Catalina Saravia, Abogada Senior.
Compliance & Investigations.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Argentina, las investigaciones internas corporativas se encuentran enmarcadas dentro del régimen de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que establece la responsabilidad penal de las empresas por determinados delitos vinculados a la corrupción.

Esta ley promueve la adopción de Programas de Integridad, definidos como un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos destinados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos. La norma distingue entre componentes obligatorios del programa, como un código de ética, reglas para prevenir delitos en la interacción con el sector público y capacitaciones periódicas; y componentes facultativos, dentro de los cuales se encuentran los procedimientos de investigación interna.

Aunque no son obligatorios, las investigaciones internas son reconocidas como una herramienta válida dentro del Programa de Integridad, siempre que respeten los derechos de los investigados y permitan detectar y eventualmente sancionar conductas contrarias a la normativa interna. Además, la ley contempla que la detección y denuncia espontánea de hechos ilícitos, producto de estas investigaciones, puede ser considerada como atenuante o, en ciertos casos, como causal de exención de responsabilidad penal.

En cuanto a su regulación técnica, el Ministerio de Justicia y la Oficina Anticorrupción, emitieron los Lineamientos para la Implementación de Programas de Integridad (Resolución OA 27/2018), que desarrollan buenas prácticas aplicables a los procesos investigativos. Estos lineamientos reconocen la investigación interna como una facultad legítima de la persona jurídica en ejercicio de su derecho de organización y control, y recomiendan contar con un protocolo escrito que contemple:

- Reglas de acceso a información y dispositivos.
- Criterios de intervención o exclusión de áreas internas.
- Procedimientos para entrevistas.
- Estándares de preservación de evidencia y cadena de custodia.

Siguiendo las recomendaciones de los Lineamientos, los principios que orientan las investigaciones internas en

Argentina son:

Independencia e imparcialidad: se espera que las investigaciones sean llevadas adelante por personas que actúen con autonomía y objetividad, sin vínculos con los hechos o con quienes pudieran estar involucrados, de modo tal que el proceso resulte confiable y libre de sesgos.

Confidencialidad: es fundamental resguardar la información recabada durante la investigación, así como la identidad de las personas involucradas, garantizando que el uso de dicha información se limite a fines estrictamente investigativos. Esto contribuye a preservar la integridad del proceso, evitar represalias y fomentar la cooperación.

Legalidad: las actuaciones deben desarrollarse dentro del marco normativo vigente, contemplando especialmente los derechos laborales, la protección de datos personales y el principio de igualdad. Esto no solo protege a los trabajadores, sino también a cualquier tercero que pudiera resultar afectado. Se busca preservar la dignidad, la intimidad y un trato justo para todas las partes.

Legitimidad, necesidad y proporcionalidad: las medidas investigativas deben enfocarse en hechos que sean de interés legítimo para la organización. A su vez, deben ser adecuadas para el objetivo perseguido, necesarias para su esclarecimiento y proporcionales al nivel de riesgo o impacto detectado.

Previsibilidad y registro: la trazabilidad y documentación del proceso son elementos clave para asegurar la utilidad de la investigación, tanto en términos de mejora interna como en el marco de eventuales procesos judiciales. La Ley N° 27.401 promueve que las empresas cuenten con protocolos previamente definidos y conocidos por el personal. Los Lineamientos, en este sentido, recomiendan que los trabajadores estén informados sobre el alcance de los controles, el uso de dispositivos corporativos, los procedimientos aplicables en caso de involucrar a personal jerárquico, y las pautas para asegurar la cadena de custodia de la evidencia.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En Argentina no existe un deber legal expreso que imponga a las empresas la obligación de contar con un

canal de denuncias. La Ley N° 27.401 lo contempla como un componente facultativo del Programa de Integridad, cuya implementación dependerá de las necesidades y características de cada organización.

Los Lineamientos aclaran que la conveniencia de establecer un canal de denuncias está relacionada con el tamaño, la complejidad operativa y la distribución geográfica de la empresa, siendo más recomendable en estructuras de mayor envergadura.

En caso de implementarse, los Lineamientos sugieren que el canal de denuncias esté vinculado con el funcionamiento de ciertos elementos clave.

a. La existencia de una obligación interna de reportar conductas indebidas o violaciones al Código de Ética, prevista en la normativa interna, y que dicha obligación esté debidamente comunicada a empleados y terceros.

b. La garantía de protección suficiente de quienes reporten de buena fe frente a represalias.

c. Procedimientos claros para el tratamiento de los reportes y la investigación interna de aquellas denuncias que supongan una violación grave al Código de Ética o al ordenamiento jurídico.

Adicionalmente, los Lineamientos recomiendan que estos canales cumplan con ciertos estándares mínimos, en relación con:

- **Seguridad y confidencialidad:** que se garantice el resguardo del contenido reportado y la confidencialidad de la información. Asimismo, se sugiere admitir denuncias anónimas o, al menos, ofrecer al denunciante la posibilidad de reservar su identidad.
- **Accesibilidad:** que estén disponibles y sean fácilmente utilizables por todos los integrantes de la organización.
- **Difusión:** que sean conocidos por sus destinatarios a través de medios eficaces de comunicación interna y externa.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

En Argentina, no existe una obligación legal expresa que imponga a las empresas investigar las denuncias que reciben, más allá de la potencial conveniencia de obtener un beneficio procesal en caso de un hecho relacionado con la corrupción.

No obstante, los Lineamientos destacan que, aun sin tratarse de un requerimiento normativo formal, contar con un proceso estructurado para la gestión de denuncias, incluida su investigación cuando resulte pertinente, resulta clave para asegurar la efectividad del Programa de Integridad y fortalecer una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia.

En ese sentido, se recomienda que las empresas cuenten con reglas claras y documentadas para el tratamiento de los reportes recibidos, que contemplen:

- Recepción y registración adecuada de las denuncias.
- Evaluación preliminar de su verosimilitud y relevancia.
- Asignación de responsables para su análisis.
- Seguimiento y cierre documentado del caso.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

La Ley N° 27.401 contempla, dentro de los elementos facultativos del Programa de Integridad, que las empresas incluyan una política de protección contra represalias para quienes reporten irregularidades o hechos ilícitos.

En línea con ello, los Lineamientos destacan que garantizar dicha protección constituye un estándar ético esencial, especialmente cuando el reporte se realiza en cumplimiento de una obligación contractual o normativa interna.

Particularmente, se señala que:

- La protección del denunciante es un componente esencial para el funcionamiento tanto del canal de denuncias como del sistema de investigación interna.
- Un Programa de Integridad no puede considerarse adecuado si prevé un canal ético sin establecer, de manera proporcional y efectiva, mecanismos para resguardar la integridad física, emocional y profesional de quienes reportan de buena fe.
- La falta de protección compromete la credibilidad, eficacia y legitimidad del programa.

En consecuencia, si bien no existe una obligación legal específica, la expectativa regulatoria y ética es que las empresas implementen medidas sólidas de protección frente a represalias, generando condiciones seguras

para la detección y reporte de irregularidades.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

En Argentina, la legislación laboral no impone expresamente la obligación de realizar una investigación interna antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria.

No obstante, resulta una práctica habitual, y es altamente recomendable, la realización de un procedimiento de investigación previa, especialmente frente a faltas graves o en casos donde se evalúa imponer sanciones severas, como suspensiones prolongadas o el despido con causa.

Este tipo de procedimiento permite al empleador contar con elementos objetivos que respalden la existencia y autoría del hecho imputado, y al mismo tiempo, garantizar el derecho de defensa del trabajador. Su adecuada implementación contribuye a fortalecer la posición de la empresa frente a eventuales reclamos judiciales posteriores.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

En Argentina, el desarrollo jurisprudencial en torno a la aplicación de la Ley N° 27.401 aún se encuentra en una etapa incipiente. Desde su entrada en vigencia en 2018, no se han registrado condenas firmes contra personas jurídicas, aunque existen procesos en curso y decisiones judiciales que comienzan a sentar criterios relevantes sobre el rol de los procesos internos de investigación.

Uno de los primeros precedentes en este sentido es el caso vinculado a hechos de cohecho en obras viales, en el que se confirmaron los procesamientos de las empresas Luis Losi S.A. y LPP S.A. conforme al régimen de la Ley N° 27.401. En dicha causa, el juez destacó la ausencia de controles internos por parte del Directorio, así como la falta de respuesta institucional frente a la investigación penal. En particular, subrayó que la empresa ni siquiera había iniciado un sumario interno una vez notificada de la causa, lo que fue considerado un indicio de la ineficacia de su programa de integridad. Este antecedente permite inferir que, aunque aún de forma incipiente, la justicia valora negativamente la inacción investigativa y la ausencia de mecanismos de respuesta internos al evaluar la responsabilidad penal

de una persona jurídica.

Por otra parte, la Ley N° 27.401 prevé expresamente la posibilidad de que las personas jurídicas celebren Acuerdos de Colaboración Eficaz con el Ministerio Público Fiscal, los cuales deben ser aprobados por el juez competente. Mediante estos acuerdos, las empresas se comprometen a colaborar con la investigación penal, aportando información y pruebas; así como a reparar el daño causado, incluida la restitución de los beneficios ilícitos obtenidos, y a fortalecer su Programa de Integridad, entre otras condiciones. En virtud de dicha colaboración, las empresas pueden acceder a una reducción o eximición de la pena, conforme a los criterios establecidos por la ley.

Un ejemplo paradigmático es el denominado “Caso Securitas”, el primer antecedente público de un acuerdo de colaboración eficaz en el marco de la Ley N° 27.401. En este caso, la empresa detectó irregularidades a través de una auditoría interna y, posteriormente, inició un proceso investigativo interno que culminó con una autodenuncia presentada en febrero de 2020. Securitas Argentina S.A. reportó que exdirectivos habían utilizado la estructura corporativa para pagar sobornos y otorgar dádivas a funcionarios públicos desde al menos 2013. Si bien la causa aún se encuentra en trámite, este caso muestra cómo un proceso investigativo interno serio puede fortalecer la posición de la empresa frente al Ministerio Público y facilitar la negociación de un acuerdo favorable que evite el riesgo reputacional y las consecuencias penales previstas por la ley.

En definitiva, si bien aún no existen precedentes jurisprudenciales consolidados que analicen en detalle el valor probatorio o eximente de las investigaciones internas, los casos mencionados permiten advertir que contar con mecanismos efectivos de detección, reacción y colaboración puede resultar determinante para mitigar la responsabilidad penal de la persona jurídica y evitar la aplicación de sanciones como la suspensión de actividades, la exclusión de licitaciones públicas, la disolución de la entidad o la imposición de multas económicas significativas.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe una exigencia legal específica en cuanto a la idoneidad de quien lleva adelante una investigación interna.

Sin embargo, los Lineamientos recomiendan que las investigaciones sean conducidas por personas

capacitadas, ya sean internas o externas a la organización, en función de la naturaleza de los hechos y de los sujetos involucrados.

También se sugiere que la supervisión de los procesos de investigación recaiga en el responsable de integridad, el área de auditoría, el departamento legal o una persona con un rol equivalente. En los casos en que la investigación comprometa a miembros de la alta dirección, los Lineamientos aconsejan designar a un investigador externo e independiente, con el fin de preservar la imparcialidad del proceso.

Más allá de ello, es siempre recomendable que asesores letrados se encuentren involucrados en la investigación, puesto que – en muchos casos – el producto de dichas investigaciones deberá hacerse valer en un proceso judicial.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Actualmente, no se encuentran en trámite proyectos de ley específicos que regulen las investigaciones internas en Argentina.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Los Lineamientos reconocen que las investigaciones internas forman parte del derecho de organización de la persona jurídica, en tanto expresión de su facultad para estructurar su actividad y controlar los medios de producción de su propiedad. No obstante, enfatizan que dichas investigaciones deben desarrollarse en un marco de respeto hacia los derechos de los trabajadores, en especial los vinculados a la intimidad, privacidad y dignidad, conforme a lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

La LCT establece que:

- Los controles personales deben salvaguardar la dignidad del trabajador y aplicarse con discreción, mediante métodos automáticos y no discriminatorios (art. 70).
- El trabajador debe tener conocimiento previo de dichos controles (art. 71).

- La autoridad de aplicación puede verificar que los controles no sean abusivos ni discriminatorios (art. 72).

En consonancia con ese marco normativo, los Lineamientos recomiendan:

- Contar con un protocolo interno escrito, aprobado por el Directorio y comunicado a todos los empleados.
- Incluir en el Código de Ética o en políticas internas cláusulas claras sobre el uso de medios y dispositivos corporativos, notificando que son de propiedad de la empresa y que no deben utilizarse para fines personales.
- Justificar toda intervención sobre información o dispositivos en necesidades claras de investigación, seguridad u operación, y limitar el acceso a lo estrictamente necesario.
- Prever reglas claras sobre cadena de custodia, entrevistas a testigos y participación de áreas internas, resguardando la integridad del proceso y la admisibilidad de las pruebas en sede judicial.



Autores:

Luis Palacios, Director, Área ESG y Cumplimiento de Ética y Anticorrupción.

Luis Vega, Director, Área Derecho Corporativo.

Federico Barrios, Director, Área Corporativo y Cumplimiento de Ética y Anticorrupción.

Julio Lujan, Asociado Senior, Área Resolución de Conflictos.

Alí Ordóñez, Asociado, Área Corporativo y Cumplimiento de Ética y Anticorrupción.

Costa Rica

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país

En Costa Rica no existe una norma que regule específicamente cómo deben realizarse las investigaciones internas, no obstante, se considera que los principios del derecho laboral, privacidad y procesal penal son aplicables como garantía de las personas sujetas a investigación.

Especialmente, la Ley de Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción Contra Represalias Laborales establece como principios rectores de esta materia:

I) La prohibición de adoptar represalias contra la persona denunciante de actos de corrupción, ni los testigos;

II) La posibilidad de denunciar anónimamente, y

III) La responsabilidad de la persona que denuncie de mala fe, pudiendo incurrir en conductas propias de la difamación como la injuria o la calumnia.

Dentro de los principios del derecho procesal penal que se consideran aplicables a todo proceso que puede involucrar una sanción, se encuentran los siguientes:

I) Presunción de inocencia,

II) Legalidad y Tipicidad,

III) Debido proceso (conocer los hechos investigados, derecho a ser oído y presentar pruebas en descargo),

IV) Proporcionalidad, y

V) Objetividad e imparcialidad.

Por último, la privacidad le otorga a las personas, desde la propia Constitución Política, el derecho a que no sean compartidos sus datos personales sin la debida autorización, así como tener una debida protección de sus datos personales.

En cuanto a los principios del derecho laboral que se consideran relevantes para este tipo de investigaciones, encontramos:

I) No discriminación y trato equitativo,

II) Gradualidad y progresividad de las sanciones o medidas disciplinarias a adoptar,

III) Carga de la prueba por parte del empleador, y

IV) Protección de la dignidad del trabajador.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

Sí. Este deber está descrito en el artículo 18 de la Ley de Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción Contra Represalias Laborales y aplica a toda empresa con más de 50 empleados.

Dentro de las características exigidas para este canal de denuncias encontramos:

I) Debe poder accederse por medios electrónicos,

II) Debe permitir la presentación de denuncias anónimas,

III) Debe permitir al empleado hacer seguimiento de la denuncia,

IV) Debe garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante, salvo en el caso de traslado a autoridades judiciales.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

La Ley de Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción Contra Represalias Laborales incluye el "encubrimiento" dentro de la definición de "acto de corrupción".

Por tanto, considera que una empresa debe investigar a las denuncias recibidas para evitar ser considerado como encubridor de un acto de corrupción.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Sí, la Ley de Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción Contra Represalias Laborales establece un fuero de protección a las personas denunciantes, testigos y sus compañeros de trabajo y familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales incluye algunos aspectos que pueden brindar una mayor protección a la persona denunciante, dentro de estos se incluye (entre otros) la confidencialidad de la información, prohibición de transferirla, así como la necesidad de contar con un consentimiento información para su recolección.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

A pesar de que no existe una norma que describa como deben realizarse los procesos sancionatorios internos de las empresas, ha habido reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que establece el deber de garantizar un debido proceso, que necesariamente debe incluir:

- I) Existencia de una causa justificada para la investigación,
- II) Se debe garantizar el derecho a la defensa del empleado, y
- III) Proporcionalidad y racionalidad.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La Ley de Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción Contra Represalias Laborales es reciente, por lo que no se ha emitido jurisprudencia al respecto de las investigaciones por parte del empleador sobre actos de corrupción, sin embargo, existe amplia jurisprudencia que reconoce un deber del empleador de conducir una investigación seria e imparcial de previo a emitir actos sancionatorios o disciplinarios a sus empleados.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

La normativa vigente no establece ningún requisito de idoneidad sobre la persona que dirija la investigación.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No se tiene conocimiento de ningún proyecto al respecto dentro de la corriente legislativa.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

La normativa en vigente en la materia se enfoca más en la protección de trabajadores que denuncien actos de corrupción que en las reglas que deben guiar el proceso de investigación de los actos que se denuncian, con lo que se denota una preminencia de la normativa de protección laboral sobre la materia.

Para completar el vacío legal sobre las normas que debe seguir el procedimiento de investigación, la jurisprudencia ha reconocido que estos procesos deben guiarse por los principios básicos de todo proceso sancionatorio, incluyendo la imposición de medidas disciplinarias penales.

El Salvador

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En El Salvador no existe un marco regulatorio o principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas, ya que estas son eminentemente privadas, por lo que no existe una guía o normativa a seguir.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

No, no existe responsabilidad de la empresa de tener un canal de "denuncias/reportes", por lo cual no existe esta responsabilidad.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

No.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

No.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En

caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

No, no existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación, en este tipo de casos, únicamente la obligación para el empleador es tener la prueba respecto al porque está sancionando al trabajador.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La regla general es que los procesos internos no tienen ningún tipo de valoración como prueba en los procesos judiciales, por lo cual, no existe ningún tipo de jurisprudencia al respecto.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No aplica, en vista que no existe regulación al respecto.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No conocemos de la existencia de proyectos de ley que regulen las investigaciones internas.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

No aplica, ya que no existe normas laborales para las investigaciones internas.

Guatemala

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Guatemala no existe una normativa específica que regule las investigaciones internas corporativas. Sin embargo, sí existen principios generales que son tomados por las empresas dentro de su reglamento interior de trabajo, al momento de llevar a cabo un procedimiento disciplinario.

Principalmente se exige que el empleador observe garantías constitucionales como el debido proceso y el derecho de defensa a todo trabajador que sea señalado

de cometer alguna ilegalidad dentro de la ejecución de sus labores. Esto, principalmente para que el trabajador tenga oportunidad de conocer los hechos y pruebas que se le atribuyen, para luego contar con un tiempo suficiente para presentar alguna causa de justificación, defenderse, ofrecer pruebas y testigos de descargo.

Aunado a lo anterior, bajo el principio de presunción de inocencia, un trabajador no puede ser sancionado laboralmente por la posible comisión de un delito, sin haber sido previamente sentenciado en juicio penal. Esto, sin perjuicio de que el empleador pueda aplicar una sanción laboral (o despido) por incumplimiento a una normativa interna de trabajo.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reportes? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

No, en Guatemala no existe normativa que obligue a las empresas a contar con un canal de denuncias. Existe únicamente dentro del ámbito de prevención al lavado de dinero u otros activos y prevención al financiamiento al terrorismo, y aplica únicamente a las personas obligadas conforme a esas normativas.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

Sí, ya que conforme al artículo 297 del Código Penal, toda persona tiene el deber de comunicar a las autoridades correspondientes el conocimiento que tuviere acerca de la comisión de un delito de acción pública. Para ello, es necesario llevar a cabo un proceso de investigación interno para determinar al posible responsable.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Solo si un caso es llevado a instancias judiciales en donde el denunciante tenga que actuar como testigo, perito, consultor o querellante, conforme la Ley Para la Protección de Sujetos Procesales y Personas Vinculadas a la Administración de Justicia Penal.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

No existe un deber legal como tal, de llevar un proceso de investigación previo a la aplicación de una sanción o medida disciplinaria. Sin embargo, dentro del reglamento interior de trabajo de cada empresa, es necesario contar con este proceso para que la sanción o medida disciplinaria aplicada tenga validez legal y el empleador evite responsabilidad laboral posteriormente.

Estos procesos no cuentan con exigencias específicas, pero como mínimo, se debe:

- I) Notificar al trabajador de los hechos y pruebas que existen en su contra y de la falta o acto ilícito que se le atribuye;
- II) Otorgar tiempo suficiente al trabajador para que presente sus causas de justificación, argumentos de defensa, pruebas y testigos de descargo;
- III) Notificar formalmente la sanción o medida disciplinaria.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

En Guatemala, dado que no existe ley o reglamento específico que regule los procesos de investigación internos, no existe jurisprudencia al respecto. Sin embargo, sí existen varios fallos de la Corte de Constitucionalidad que hacen referencia a la investigación y obtención de pruebas suficientes, dentro de un proceso disciplinario, que debe realizar el empleador, para poder justificar la aplicación de la sanción o medida disciplinaria.

También es importante considerar la jurisprudencia de dicha Corte en lo relativo a que el empleador no puede aplicar una sanción o despedir a un trabajador por la posible comisión de un delito que se determine de un proceso interno de investigación. Se ha hecho alusión a que el único ente investigador es el Ministerio Público y solo hasta haberse agotado el proceso penal en el que se declare culpable al trabajador, podría aplicarse cualquier sanción por ese hecho en específico.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe regulación al respecto.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Sí, en diciembre del 2024 fue presentada por el Presidente de la República de Guatemala la iniciativa de ley número 6487 que dispone aprobar la "Ley de Protección de Denunciantes de Irregularidades". Fue conocida por el pleno del Congreso de la República el 4 de marzo de 2025, pero aún no ha sido aprobada.

Esta Ley tendría como objeto "establecer normas, procedimientos y mecanismos para facilitar la denuncia administrativa de posibles irregularidades, así como establecer mecanismos y medidas idóneas para proteger a la persona que, con motivos razonables, denuncie dichos actos".

Si bien es cierto dicha iniciativa no hace distinción de qué tipo de persona puede ser denunciante, sí limita como sujetos obligados bajo la misma a los organismos del Estado, sus dependencias, municipalidades y entidades autónomas y descentralizadas.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Si bien no existe normativa al respecto, las empresas han adoptado leyes de otros países y normas internacionales dentro de sus reglamentos interiores de trabajo y políticas internas, estas últimas debiendo ser expresamente aceptadas por los trabajadores si no se encuentran dentro de dicho reglamento.

En virtud del principio de protección (tutelaridad) a los derechos del trabajador, estas disposiciones internas deben siempre observar las garantías del debido proceso, derecho de defensa y presunción de inocencia.

Honduras

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Honduras no existe un marco regulatorio o principios generales que regulen las investigaciones internas corporativas; sin embargo, los principios del derecho laboral y del derecho procesal penal podrían tener algún tipo de implicación.

Se recomienda que el empleador actúe de conformidad con las garantías constitucionales como el debido proceso y el derecho de defensa, procurando que el trabajador tenga acceso a los hechos y pruebas que se

le atribuyen y defenderse en consecuencia.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

No, en Honduras no existe una normativa que obligue a las empresas a contar con un canal de denuncias.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

No, no existe el deber de investigar las denuncias recibidas por parte de la empresa.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Sí, cuando se aprecie fundamento racional de que existe peligro grave para una persona, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge o compañero de hogar o sus bienes, aplicará el programa establecido para este propósito de acuerdo con las disposiciones del Código Procesal Penal.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

No, no existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria, pero se recomienda contar con los medios de prueba suficientes para este cometido y amparar su acción en los derechos fundamentales del trabajador.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

En virtud de la ausencia de regulación sobre la materia, no existe jurisprudencia al respecto.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe regulación en Honduras.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No tenemos conocimiento de la existencia de un proyecto de este tipo.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

La compatibilización entre las normas de compliance y el ordenamiento laboral atienden los principios y derechos contemplados en la normativa laboral vigente.

Nicaragua

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Nicaragua no existe un marco regulatorio o normativa específica que regula las investigaciones internas. Sin embargo, las garantías constitucionales de forma general, y cualquier disposición que tenga la empresa en sus Reglamentos Interno del Trabajo o Convenio Colectivo, deberá prevalecer o tenerse en cuenta a la hora de crear esta política.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

No, en Nicaragua no existe una normativa que obligue a las empresas a contar con un canal de denuncias.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

No.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

No.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

No existe un deber establecido mediante normativa, sin

embargo, el empleador deberá seguir lo establecido en su reglamento interno antes de aplicar sanciones a los trabajadores.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

No existe jurisprudencia al respecto.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe regulación al respecto.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No tenemos conocimiento de la existencia de un proyecto de este tipo.



Autores:

José Francisco Vacas Dávila, Socio, Área Laboral.

Daniel Castelo, Director, Área de Competencia.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Ecuador, no existe legislación específica que regule las investigaciones internas corporativas, sin embargo, sí existen normas sectoriales que hacen referencia a este tipo de investigaciones, conforme se resume a continuación:

- **Laboral:** En vista de que una gran parte de las investigaciones internas corporativas abarcan las acciones de sus empleados, la normativa laboral es aplicable, sobre todo al momento de establecer responsabilidades para aquellos empleados que hayan cometido alguna infracción a la normativa o políticas de la compañía.

- **Penal:** Los artículos 45 y 49 del Código Orgánico Integral Penal ("COIP") establecen la posibilidad de atenuar la responsabilidad penal de las personas jurídicas que hayan implementado previamente programas de cumplimiento. Entre los elementos que debe contener el programa de cumplimiento se encuentra la implementación de controles internos, el establecimiento de canales de denuncias y la implementación de mecanismos de investigación interna. La norma no profundiza sobre los elementos y requisitos que debe cumplir una investigación interna corporativa. Sin embargo, la norma prevé que estos elementos puedan ser desarrollados vía reglamento.

- **Lavado de Activos:** La actual Ley de Prevención de Lavado de Activos y la nueva Ley que entrará en vigencia próximamente, así como normativa secundaria, no incluyen una definición explícita de "investigaciones internas"; sin embargo, establecen la obligación de los sujetos obligados de implementar controles internos, auditorías, monitoreo y procedimientos sancionatorios para investigar y corregir incumplimientos a la normativa y a las políticas de prevención de lavado de activos.

- **Buen Gobierno Corporativo:** Las normas sobre Buen Gobierno Corporativo también se refieren a la implementación de programas de cumplimiento y la realización de investigaciones internas para evitar

y corregir cualquier incumplimiento. Así, las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, de cumplimiento voluntario, establecen la importancia de implementar programas de cumplimiento y políticas anticorrupción en donde existan canales internos de denuncia y la realización de investigaciones internas adecuadas y documentadas ante posibles actos indebidos. Es importante señalar que también existen normas que profundizan las disposiciones sobre buen gobierno corporativo en sectores en los que su cumplimiento es obligatorio: bancario, asegurador y mercado de valores.

- Existe también normativa en materias específicas que disponen o sugieren la implementación de programas de cumplimiento y que incluyen la realización de investigaciones internas.

- **Protección de datos:** La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento no se refieren expresamente a "programas de cumplimiento" ni "investigaciones internas", pero sí exigen la adopción de políticas, medidas y mecanismos para garantizar el cumplimiento de la normativa. Esto en la práctica constituye un sistema de cumplimiento normativo en protección de datos personales que incluye la responsabilidad proactiva, la implementación de políticas y evaluaciones de impacto, la capacitación del personal, la suscripción de acuerdos de confidencialidad, la gestión y registro de solicitudes y quejas, la realización de auditorías, la notificación y gestión de incidentes, y la aplicación de medidas correctivas. Estas obligaciones requieren la implementación de sistemas internos para prevenir, detectar y corregir incumplimientos en el tratamiento de datos personales, cumpliendo así con los estándares legales y de buenas prácticas en la materia, los cuales pueden ser parte de un proceso de investigación en materia de protección de datos.

- **Derecho de competencia:** La Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado no contiene disposiciones sobre el establecimiento de programas de cumplimiento. Sin embargo, la autoridad de competencia ecuatoriana, la Superintendencia de Competencia Económica ("SCE") ha reconocido la importancia de estos mecanismos y ha emitido la

¹ Código Orgánico Integral Penal, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 180, de 10 de febrero de 2014.

² Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 802 de 21 de julio de 2026.

³ Ley Orgánica de Prevención, Detección y Combate del Delito de Lavado de Activos y de la Financiación de Otros Delitos, publicada en el Registro Oficial Cuarto Suplemento No. 610 del 29 de julio de 2024.

⁴ Normas Ecuatorianas de Buen Gobierno Corporativo, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Guía de Compliance en Competencia que incorpora referencias específicas a elementos de un programa de cumplimiento como el establecimiento de canales de denuncia y acciones disciplinarias internas que guardan estrecha relación con investigaciones internas. Si bien la implementación de un programa de compliance es voluntaria para las empresas en general, debe notarse que la SCE ha establecido como medidas correctivas o condicionamientos la implementación obligatoria de programas de cumplimiento.

Con respecto a la existencia de principios generales, si bien no hay una norma que regule expresamente a las investigaciones internas, dado que estas pueden darse dentro del marco de un proceso sancionador, debe garantizarse el derecho al debido proceso y a la defensa. Esto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte Constitucional ecuatoriana en donde ha establecido con claridad que en procesos disciplinarios en el sector privado, también deben respetarse los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa. Entre estos principios o garantías se encuentran:

- Presunción de inocencia.
- Legalidad.
- Prohibición de pruebas ilícitas.
- Proporcionalidad entre la infracción y la sanción.
- Garantizar el derecho a la defensa.
- Ser juzgado por una persona independiente, imparcial y con competencia.
- Motivación.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

Ante la ausencia de normativa específica sobre investigaciones internas, la exigencia o no de contar con un canal de denuncias debe buscarse en cada normativa sectorial. Entre estas normas, existe la obligación de contar con un canal de denuncias en los siguientes casos:

• **Lavado de activos:** La normativa de Lavado de Activos impone la obligación de contar con un programa

de prevención de lavado de activos y establece los lineamientos que dicho programa debe tener. Entre estos lineamientos se encuentra el establecimiento de políticas internas sobre la creación y manejo de canales de denuncia y reporte a las autoridades. Pese a esto, la Ley no establece las características particulares que el canal de denuncia debe tener.

• **Laboral:** El Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 que contiene el Protocolo de Prevención y Atención de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo ("Protocolo de Prevención de Violencia contra la Mujer"), obliga a los empleadores públicos y privados a implementar canales de denuncia efectivos, confidenciales y accesibles para casos de discriminación, acoso laboral y violencia, especialmente contra la mujer. Los empleadores deben establecer procedimientos internos claros para la recepción y gestión de denuncias, designar responsables, garantizar la protección de la persona denunciante y difundir estos mecanismos entre el personal, asegurando un entorno laboral seguro y libre de violencia o represalias.

En otros casos, la normativa establece que la implementación de programas de cumplimiento es voluntaria; sin embargo, incluye entre los elementos a considerar el establecimiento de canales de denuncia.

• **Penal:** Como ha sido señalado, el COIP contempla la posibilidad de atenuar la responsabilidad penal de las personas jurídicas que hayan implementado previamente programas de cumplimiento. El artículo 49 del Código Integral Penal establece como uno de los requisitos mínimos que el programa tenga "canal de denuncias" y "mecanismos de investigación interna". El Código no establece las características particulares que el canal de denuncia debe tener; sin embargo, el mencionado artículo prevé la posibilidad de que vía reglamento se desarrollen más estos requisitos.

• **Derecho de competencia:** La Guía de Compliance en Competencia de la SCE contempla al canal de denuncias como un elemento fundamental. El artículo 3.5.3 de la mencionada guía establece que un programa de compliance requiere de un canal de denuncias que permita al operador económico conocer de presuntos incumplimientos en materia de competencia.

⁵ Específicamente resoluciones emitidas por la Junta de Política y Regulación Financiera.

⁶ Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, publicada en el Registro Oficial Quinto Suplemento No. 459 de 21 de mayo de 2021.

⁷ Decreto Ejecutivo No. 435, publicado en el Registro Oficial Tercer Suplemento No. 435 de 13 de noviembre de 2023.

⁸ Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 555 de 13 de octubre de 2011.

⁹ Guía SCPPM-INAC-DPNC-002 de septiembre de 2021.

Adicionalmente, establece que los canales de denuncia deben garantizar la confidencialidad, siendo altamente recomendable mantener el anonimato de los denunciantes con el fin de evitar represalias.

Como ha sido señalado, en casos particulares la SCE puede imponer la obligación de implementar programas de cumplimiento. En estos casos, dado que el canal de denuncias es un componente fundamental, sería obligatorio que este elemento sea incorporado.

• **Buen gobierno corporativo:** Las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo consideran recomendable la existencia de canales internos de denuncia como parte de los mecanismos para promover la integridad, la transparencia y la prevención de la corrupción dentro de las compañías. Estos canales permiten informar sobre irregularidades y deben estar abiertos a terceros, garantizando la confidencialidad y la protección contra represalias para quienes reporten posibles incumplimientos o actos ilícitos.

La implementación de un canal de denuncias no es obligatoria para todas las empresas, ya que la aplicación de estas normas se basa en el principio de autorregulación y voluntariedad, salvo que la autoridad competente disponga lo contrario o la propia compañía lo establezca en su normativa interna.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

El deber de investigar denuncias recibidas es más claro o menos claro dependiendo de la normativa a la que hagamos referencia.

Cuando la normativa exige la implementación de canales internos de denuncia, esto implica también que las empresas deban dar trámite a las denuncias presentadas. En ese sentido, el no dar trámite a una denuncia podría ser considerado como una inadecuada implementación o que existe una negligencia por parte de la compañía. Esto se desprende, por ejemplo, de la normativa de lavado de activos y de Buen Gobierno Corporativo.

Cuando la norma exige la designación de un oficial de cumplimiento, dicha persona tiene entre sus obligaciones el análisis y reporte de actividades sospechosas, obligación que abarcaría también el dar trámite a las denuncias presentadas. Esto ocurre en las normativas de lavado de activos y protección de datos, donde la figura de oficial de cumplimiento y delegado de protección de datos respectivamente impone la obligación de velar por el cumplimiento de la norma.

En el ámbito laboral, conforme se desarrolla más adelante, sí existe la obligación de la empresa de investigar las denuncias recibidas.

En el ámbito de competencia, la Guía de Compliance en Competencia establece que el responsable del programa de cumplimiento debe receptar las denuncias e iniciar los procesos de investigación correspondientes. Como ha sido señalado, si bien la implementación de un programa de cumplimiento no es obligatoria para todas las empresas, en caso de que la SCE haya ordenado la implementación de un programa de este tipo, el contar con un canal de denuncias e investigarlas sería una obligación.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

A diferencia de lo que ocurre en otras jurisdicciones, en Ecuador no existe una normativa centralizada que proteja a los denunciantes. Sin embargo, en las normas antes indicadas sí se pueden obtener referencias al respecto. Como se desprende de la respuesta a la pregunta 3, en la mayoría de las normas que se refieren a la implementación de programas de cumplimiento se requiere implementar mecanismos que garanticen el anonimato o la confidencialidad de la denuncia presentada. Esta exigencia busca ser una protección para los denunciantes.

Adicionalmente, algunas normas establecen expresamente la prohibición de represalias de la empresa en contra del denunciante, que en algunos casos será su empleado.

• En ese sentido, el Protocolo de Prevención y Atención

¹⁰ Art. 7.

¹¹ Como ha sido señalado, las empresas en los sectores asegurador, financiero y mercado de valores sí están obligadas a implementar un sistema de buen gobierno corporativo.

¹² Pp. 26.

¹³ Por ejemplo en la Unión Europea donde la Directiva 2018/1937 "Whistleblower directive" protege a los denunciantes de irregularidades o incumplimientos de la normativa europea.

de Violencia contra la Mujer en Espacios de Trabajo establece la prohibición de represalias y requiere que el empleador adopte medidas de protección para los denunciantes.

- Las normas de Buen Gobierno Corporativo requieren contar con una política de protección de denunciantes, que garantice que quienes reporten irregularidades no sufran consecuencias negativas por su acción.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

En el ámbito laboral, no existe una obligación legal explícita que imponga al empleador la realización de un proceso investigativo previo a la imposición de sanciones o medidas disciplinarias. No obstante, es indispensable que las faltas objeto de sanción estén debidamente tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo, instrumento normativo que regula la relación entre empleador y trabajador y establece el régimen sancionatorio aplicable. Este Reglamento Interno debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo y, posteriormente, socializado y entregado a los trabajadores, quienes están obligados a cumplir con sus disposiciones.

El régimen sancionatorio comprende tres categorías de faltas: faltas leves, que se sancionan mediante llamados de atención verbales o escritos; faltas graves, implican una multa de hasta el 10% de la remuneración mensual; y, faltas muy graves, que permiten la terminación de la relación laboral mediante el trámite de visto bueno por parte del empleador ante el Inspector del Trabajo.

El Código del Trabajo, en su artículo 172, establece las causales por las cuales el empleador puede presentar una solicitud de visto bueno, cuyo objetivo es la terminación unilateral de la relación laboral.

En relación con la terminación unilateral mediante la solicitud de visto bueno, el empleador debe presentar

ante el Inspector de Trabajo las pruebas que acrediten las faltas cometidas por el trabajador. Para ello, el empleador realiza una investigación interna destinada a recabar los elementos probatorios que sustentan la solicitud ante el Ministerio de Trabajo; en esta fase investigativa interna no interviene el trabajador.

Una vez presentada la solicitud de visto bueno ante el Ministerio del Trabajo, la autoridad laboral inicia un proceso investigativo riguroso en el que sí participa el trabajador, garantizándose así su derecho a la defensa.

Así también, en los casos de falta de acoso laboral y acoso sexual laboral, la ley obliga a los empleadores a implementar protocolos internos de prevención e investigación, tal como lo establece el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 sobre el "Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo" y la "Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta". Este instrumento debe contemplar la realización de un proceso de investigación del hecho denunciado de posible acoso sea laboral o sexual laboral, en el que participan el denunciante, denunciado y testigos a fin de esclarecer los hechos.

Por lo expuesto podemos concluir que en Ecuador no existe una disposición mandatoria de efectuar y demostrar haber realizado un proceso investigativo previo a aplicar una sanción o medida disciplinaria en contra de un trabajador.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

Actualmente, no existe jurisprudencia específica que regule o evalúe de manera directa los procesos investigativos que debe llevar a cabo el empleador antes de imponer sanciones disciplinarias en el ámbito laboral.

Pese a esto, debe tenerse en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha señalado que en procesos sancionatorios privados debe también garantizarse el derecho al debido proceso y a la defensa.

¹⁴ Art. 7.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad especial?

No existe una idoneidad legal específica establecida para el investigador dentro del ámbito laboral. No obstante, la Ley Violeta establece que en caso de producirse denuncias respecto de posibles casos de acoso laboral o acoso sexual laboral debe efectuarse un proceso de investigación que debe contemplar los siguientes principios:

- Confidencialidad.
- Igualdad y no discriminación.
- Imparcialidad.
- No revictimización.
- No represalia por denunciar.
- Pro ser humano.
- Transversalidad: Se tomará en cuenta los derechos, necesidad y demandas de las víctimas de acoso con un enfoque de género.
- Atención, protección y acompañamiento.

Claramente establece que la investigación deba ser imparcial, lo cual conlleva a que quien o quienes hagan la misma no puedan provocar un conflicto interés entre las partes involucradas, denunciante/denunciado. Esta investigación por auto definición de la empresa, la podrán realizar tanto trabajadores propios como personas externas como abogados para garantizar imparcialidad, objetividad y confidencialidad.

Debe notarse que la independencia e imparcialidad es una de las garantías al debido proceso establecidas en el artículo 76 Constitución de la República del Ecuador.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Actualmente no existen en trámite proyectos de ley que busquen regular las investigaciones internas.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Las normas de compliance han facilitado la identificación y gestión de faltas laborales dentro de las empresas. Si bien la legislación laboral no especifica reglas precisas para procesos investigativos en sanciones, se recomienda que el empleador realice siempre un proceso

investigativo previo a aplicar una sanción o medida en contra de un trabajador.

Las normas de compliance pueden establecer mecanismos de investigación.



Autores:

Pía Iparraguirre Alarcón, Partner, Área Compliance.

Lucía Tello Concha, Senior Associate.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en el Perú.

En Perú, el marco regulatorio de las investigaciones internas se encuentra amparadas en diversas normas sectoriales, que abarcan materias como protección de datos, prevención de delitos y otros.

Por una parte, La Ley N° 30424 que regula la responsabilidad de las personas jurídicas en el proceso penal (Ley N° 30424), establece la implementación voluntaria de un modelo de prevención, que debe contar como elementos mínimos el canal de denuncia y un procedimiento de investigación interna que permitan detectar evaluar y abordar posibles conductas irregulares o ilícitas.

Adicionalmente, en materia laboral, de acuerdo con la materia denunciada tenemos las siguientes normas:

- Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Ley N° 29783 y su reglamento, que obliga al empleador a investigar incidentes laborales y adoptar medidas preventivas y correctivas.
- Hostigamiento sexual laboral: Ley N° 27942 y su reglamento, que exige al empleador formar un comité o designar un delegado para investigar denuncias y prevenir estas conductas.
- Otras materias (hostilidad, faltas disciplinarias): Se rigen por las facultades del empleador conforme al Reglamento Interno de Trabajo y, supletoriamente, por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

En todos los casos, la conducción de investigaciones internas debe respetar los principios generales como la legalidad, el debido proceso, la confidencialidad, proporcionalidad, celeridad y razonabilidad. Este exige al investigador actuar de manera imparcial, objetiva y razonable, garantizando al trabajador su derecho de defensa. Asimismo, las decisiones que emanen de una investigación interna deben observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales actúan como límites al ejercicio del poder disciplinario del empleador de ser el caso. Es necesario evitar excesos que puedan afectar la dignidad de la persona o personas investigadas.

Estos principios deben ser observados no solo para el éxito de la investigación sino para obtener resultados legítimos que permitan accionar en otras vías como la

civil o penal de ser necesario.

2. Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En el Perú, la normativa exige a los empleadores implementar canales de denuncia en casos de hostigamiento sexual laboral. Este canal debe ser accesible, garantizar el anonimato del denunciante y cumplir con los procedimientos establecidos por ley. Sin perjuicio de ello, para las empresas en Perú, contar con un canal de denuncias va más allá de los supuestos en que la norma lo impone, como para la exoneración o atenuación de responsabilidad bajo la Ley N° 30424. La implementación del Canal de Denuncias para atender asuntos relacionados a las faltas éticas, el acoso laboral, discriminación u actos de hostilidad se presenta como una mejor práctica esencial de buen gobierno corporativo y gestión de riesgos que impulsa una cultura de cumplimiento.

Con relación a los parámetros que debe observar este canal, surgen ciertos elementos mínimos como la adecuada protección del denunciante respetando la confidencialidad de la denuncia y la solicitud de anonimato de la persona que proporcionó la información, manteniendo su identidad en reserva, de forma congruente con la necesidad de llevar a cabo una revisión minuciosa, asegurando que tanto la identidad de las partes como las pruebas recabadas queden resguardadas de forma íntegra. Al mismo tiempo, el canal debe ser accesible para todos los usuarios autorizados y contar con procedimientos claros de gestión, desde la recepción hasta la conclusión, de modo que la seguridad de la información se mantenga a lo largo de todo el proceso sin riesgo de filtraciones.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

Sí, las empresas que implementan un modelo de prevención según la Ley N° 30424 tienen el deber de dar trámite a toda denuncia recibida, conforme al protocolo de atención de denuncias y el protocolo de investigación interna.

En estos protocolos la empresa debe señalar los elementos mínimos para la procedencia de una denuncia, los responsables de llevarla a cabo, los plazos e intervinientes.

Asimismo, en materia laboral, resulta obligatorio en las siguientes situaciones:

- Materia de Hostigamiento sexual laboral la Ley N° 27942 y su reglamento imponen expresamente la obligación de investigar toda denuncia, incluso de oficio si la empresa toma conocimiento de estos hechos.
- Actos de hostilidad laboral, conforme a la LPCL, los actos de hostilidad pueden ser equiparables a un despido y, por tanto, corresponde al empleador investigarlos para tomar medidas correctivas en caso se identifique una conducta de este tenor.

Asimismo, de forma general, cuando el empleador tiene conocimiento de hechos que podrían vulnerar derechos fundamentales de sus trabajadores, existe el deber de actuar de forma reparadora, lo que puede incluir la investigación.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

En el sector privado, no existe una norma específica que recoja las obligaciones y garantías. Sin embargo, para el caso de las empresas que implementan el modelo de prevención penal, la normativa reconoce y exige la protección de los derechos del denunciante, precisando que el canal de denuncias debe garantizar en todo momento la confidencialidad del denunciante y de la información aportada, lo cual implica tres niveles de protección: primero, asegurar la reserva de la identidad del denunciante; segundo, activar medidas de respaldo una vez que el denunciante sea conocido; y tercero, abrir una indagación ante cualquier sospecha de represalia para sancionar al responsable, afectos de garantizar el respeto al debido proceso en la gestión de la información proporcionada.

En materia laboral, la normativa se encuentra limitada a los supuestos de hostigamiento sexual laboral, cuya normativa impone como deber de los empleadores, guardar la debida reserva de la identidad del hostigado y del denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. Asimismo, en el marco del procedimiento de inspección laboral, se prohíbe cualquier tipo de represalia contra quienes colaboren con la inspección en el ámbito administrativo.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Sí. Existe un procedimiento específico regulado en el caso de despido, el cual establece el cumplimiento por parte del empleador de ciertos requisitos, que incluye:

- La comunicación escrita de los hechos imputados al trabajador.
- Un plazo mínimo de 6 días para que el trabajador ejerza su derecho a defensa mediante descargos.
- Garantizar una evaluación razonable y proporcionada.

Aunque este procedimiento se encuentra regulado por ley, adicionalmente existe en el Perú el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), órgano resolutorio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el cual ha establecido criterios vinculantes en diversos precedentes administrativos. El TFL cumple una función clave en la interpretación y aplicación uniforme de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en el país a través de la emisión de precedentes de observancia obligatoria.

En particular, el criterio expuesto por la Resolución 379-2022/SUNAFIL-TFL-Primera Sala desarrolla que el empleador tiene el deber de otorgar un plazo razonable para la presentación de descargos a sus trabajadores, aunque no indica específicamente a una cantidad de días. Este criterio debe tomar en consideración la gravedad de la falta imputada, así como el grado de responsabilidad del trabajador, antecedentes, entre otros aspectos. El empleador debe asegurarse en todo momento que el trabajador pueda hacer uso del derecho de defensa.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

En el Perú, tanto la jurisprudencia administrativa como judicial valoran positivamente que los empleadores realicen investigaciones internas antes de aplicar sanciones disciplinarias, siempre que respeten los derechos del trabajador. Esta práctica refuerza la legitimidad de las decisiones del empleador y demuestra razonabilidad y respeto al debido proceso.

El Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que estas investigaciones fortalecen la validez de sanciones como el despido y evidencian una gestión diligente del poder disciplinario. En el ámbito judicial, los jueces también consideran favorable que el empleador haya documentado los hechos, permitido el descargo del trabajador y evaluado imparcialmente la evidencia.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

En el contexto de la normativa aplicable, la normativa sobre responsabilidad de las empresas en materia penal enfatiza la importancia de que las investigaciones internas sean conducidas por personal calificado y con la debida formación en materia de cumplimiento normativo. Se establece que las personas jurídicas deben implementar modelos de prevención que incluyan procedimientos de investigación interna, los cuales deben ser aprobados por la alta dirección y contar con recursos adecuados para su ejecución.

En este marco, se prevé la conformación de un comité de investigación interna integrado por profesionales imparciales y con conocimientos en ética corporativa y la normativa aplicable. Este comité es el responsable de conducir las investigaciones de manera objetiva, garantizando el respeto del debido proceso, la confidencialidad y la protección de los derechos fundamentales de las personas involucradas.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Actualmente, en Perú no hay un proyecto de ley que regule integralmente las investigaciones internas en las empresas. Sin embargo, se han impulsado reformas importantes para fortalecer el marco de protección a los denunciantes y mejorar la efectividad de las investigaciones internas.

Recientemente, se modificó el Reglamento de la Ley N° 30424, señalando la obligación para las empresas de contar con protocolos para la investigación interna y sanciones por incumplimientos, así como mayor detalle en los procedimientos de recepción y gestión de denuncia, con especial énfasis en la protección del denunciante y la identificación clara de los responsables de la investigación (encargado de prevención y órgano responsable).

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

La implementación de sistemas de cumplimiento normativo (compliance) dentro de las empresas debe integrarse respetando plenamente el marco laboral vigente y las garantías fundamentales de los trabajadores. Esto implica que, durante las investigaciones internas, las empresas deben contar con protocolos internos

claros para la investigación de posibles ilícitos, los cuales deben estar alineados con sus normas internas para garantizar certeza jurídica y evitar arbitrariedades. Estos protocolos deben equilibrar los intereses de la empresa en la investigación y la protección de datos personales, asegurando la confidencialidad, la presunción de inocencia y un manejo responsable de la información, lo que fortalece la legitimidad y justicia del proceso.

FCRLaw/

Fleury, Coimbra e
Rhomberg Advogados



Autores:

Marcelo Coimbra, Socio Fundador.

Virgínia Coelho, Socia, Área Protección de
Datos y Derecho Contractual.

Stefano Fabbri, Asociado, Área Corporativo,
Fusiones y Adquisiciones, Protección de
Datos Personales.

Español

1. Describa el marco regulatorio y los principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país

En Brasil, las investigaciones internas corporativas no están reguladas por una legislación única y específica. Su conducción se apoya en un conjunto de normas provenientes de diversas ramas del Derecho—laboral, penal, administrativo y de protección de datos—que, aunque aportan directrices relevantes, no abordan de forma detallada las particularidades de este tipo de indagación. Entre los principales dispositivos que estructuran estos procedimientos destacan:

a) Ley N° 12.846/2013 (Ley Anticorrupción): Establece la responsabilidad objetiva de las empresas por actos lesivos contra la administración pública e incentiva la adopción de programas de integridad que incluyan canales de denuncia y averiguaciones internas estructuradas.

b) Decreto N° 11.129/2022: Reglamenta la Ley Anticorrupción y detalla los criterios de evaluación de los programas de integridad. Reconoce la investigación interna como parte esencial de dichos programas, junto con canales de denuncia eficaces, medidas disciplinarias y protección contra represalias.

c) Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT): Autoriza al empleador, en ejercicio de su poder de dirección, a investigar internamente conductas faltosas de los empleados, siempre que se respeten sus derechos fundamentales.

d) Ley N° 14.457/2022: Obliga a las empresas con Comisión Interna de Prevención de Accidentes y de Acoso (CIPA) a mantener canales de denuncia y procedimientos confidenciales para investigar casos de acoso, reforzando la responsabilidad corporativa en la investigación de conductas abusivas.

e) Ley N° 13.709/2018 (Ley General de Protección de Datos - LGPD): Establece reglas para el uso de datos personales, lo que impacta directamente las investigaciones internas al exigir una base legal válida para el tratamiento de la información y garantizar la protección de la privacidad de todos los involucrados.

f) Ley N° 13.303/2016 (Ley de las Empresas Estatales): Determina que las empresas públicas y sociedades de economía mixta adopten estructuras de compliance,

incluidos mecanismos internos para la investigación de irregularidades.

g) Directrices de la CGU: Aunque no tienen fuerza de ley, las orientaciones de la Controladuría General de la Unión influyen en las buenas prácticas de investigación, especialmente en empresas que contratan con el sector público.

Principios rectores de las investigaciones internas

a) Legalidad: Las medidas adoptadas deben ajustarse a la legislación vigente. Está prohibida la obtención de pruebas por medios ilícitos o que vulneren derechos fundamentales.

b) Debido proceso y derecho de defensa: Aun sin ser un proceso judicial, se recomienda garantizar al investigado el derecho a ser oído, presentar su versión y aportar pruebas, siempre que ello no perjudique la eficacia de la pesquisa.

c) Imparcialidad e independencia: El equipo investigador debe ser neutral, sin vínculos con los hechos o las personas involucradas.

d) Confidencialidad: El sigilo sobre los hechos investigados y la identidad de los participantes es esencial para proteger la integridad de la pesquisa y evitar exposiciones indebidas.

e) Buena fe, ética y cooperación: Se espera conducta íntegra de todos los involucrados; los investigadores deben actuar con diligencia y transparencia, protegiendo a los denunciantes de buena fe contra represalias.

f) Documentación: Debe registrarse cada etapa de la investigación (recepción de la denuncia, diligencias, testimonios y decisiones), garantizando transparencia y permitiendo revisión posterior.

g) Prohibición de pruebas ilícitas: No se admitirá prueba obtenida por medios ilegales, como grabaciones clandestinas o violación de datos confidenciales sin base legal.

2. ¿Existe deber empresarial de contar con un canal de denuncias? Requisitos sobre anonimato, accesibilidad y gestión

La obligación legal recae en las empresas obligadas a constituir la CIPA, conforme a la Ley N° 14.457/2022. Dichas empresas deben establecer un canal confidencial que permita denunciar de forma segura casos de acoso,

discriminación u otras violencias laborales, garantizando el anonimato del denunciante y la prohibición de represalias, además de un proceso de investigación estructurado y confidencial.

Otros marcos normativos refuerzan esta necesidad:

I. Ley N° 12.846/2013 (Ley Anticorrupción): No impone el canal a todas las empresas, pero su existencia y eficacia cuentan a la hora de evaluar programas de integridad y graduar sanciones.

II. Resolución CMN N° 4.859/2020: Obliga a instituciones financieras y entidades supervisadas por el Banco Central a disponer de un canal accesible a empleados, terceros y clientes, que admita denuncias anónimas y reporte directamente a la alta dirección, con procedimientos formales de registro, investigación y reporte periódico.

3. ¿Existe un deber de investigar las denuncias recibidas?

Para las empresas con CIPA, la Ley N° 14.457/2022 exige instaurar investigaciones internas ante denuncias de acoso o violencia.

Aunque la obligación no alcance a todas las organizaciones, la omisión puede considerarse negligencia, sobre todo si compromete la integridad o dignidad de los trabajadores.

La Ley N° 12.846/2013 y su reglamento también valoran positivamente la investigación diligente de denuncias, pudiendo atenuar sanciones.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

No hay una ley única dedicada exclusivamente a los denunciantes, pero varias salvaguardas resultan aplicables:

La Ley N° 14.457/2022 exige preservar el anonimato del denunciante y, aunque no tipifica sanciones específicas por represalia, el sigilo es ya un instrumento de protección.

Jurisprudencia laboral brasileña reconoce que despedir a un trabajador exclusivamente por una denuncia legítima constituye despido abusivo o discriminatorio, susceptible de nulidad y de indemnización.

La Ley N° 12.846/2013 y el Decreto N° 11.129/2022 refuerzan indirectamente la protección al exigir canales

confiables, confidenciales y libres de represalias como parte de un programa de integridad efectivo.

5. ¿Existe obligación legal de investigar antes de aplicar sanción disciplinaria? Requisitos del proceso

La legislación laboral no impone un procedimiento formal estricto, pero la jurisprudencia exige que el empleador investigue con diligencia, especialmente si planea sanciones graves (p. ej. despido justificado).

Elementos mínimos:

- a) Derecho de contradicción y amplia defensa: oportunidad de que el trabajador exponga su versión y pruebas.
- b) Documentación exhaustiva de la pesquisa.
- c) Imparcialidad y confidencialidad.
- d) Celeridad para evitar perdón tácito.
- e) Proporcionalidad de la sanción.
- f) El empleador soporta la carga de la prueba sobre la falta cometida.

6. Valoración jurisprudencial del proceso investigativo

Los tribunales laborales valoran favorablemente la investigación interna bien documentada y contradictoria como prueba de diligencia y buena fe patronal. Por el contrario, las sanciones sin indagación previa suelen considerarse arbitrarias, con especial rigor en casos de acoso, donde la omisión investigativa se interpreta como negligencia grave.

7. Idoneidad del investigador

No existen requisitos legales formales, pero se exige idoneidad, independencia y cualificación técnica acorde con la materia investigada. Con frecuencia se recomienda formación o experiencia en Derecho, Recursos Humanos o Compliance. En casos complejos o sensibles, es práctica adecuada crear comités o contratar consultores externos especializados.

8. Proyectos de ley en trámite sobre investigaciones internas

a) PL 1422/2023: Crea un régimen general de denuncias internas y protección de denunciantes (sector público y privado).

Estado: pendiente de relator en la Comisión de Administración y Servicio Público.

b) PL 3165/2015: Incentiva la revelación de delitos contra la administración pública; prevé recompensas y protección laboral.

Estado: pendiente de dictamen en la Comisión de Constitución y Justicia.

c) PL 1588/2020: Modifica la Ley Anticorrupción para condicionar la reducción de sanciones a programas de integridad auditados por profesionales certificados.

Estado: en análisis en la Comisión de Administración y Servicio Público.

9. Compatibilización de normas de compliance y ordenamiento laboral

En Brasil, el compliance y el Derecho del Trabajo se complementan. El poder de dirección del empleador—que incluye investigar hechos ilícitos—debe ejercerse dentro de los límites de la legalidad y con respeto a principios constitucionales (dignidad humana, intimidad, contradicción, amplia defensa, no discriminación). Investigaciones equilibradas permiten identificar y corregir irregularidades sin vulnerar derechos de los empleados. La jurisprudencia refuerza esta armonización: exige imparcialidad, confidencialidad y razonabilidad, invalidando pesquisas desproporcionadas o abusivas. Así, compliance y Derecho Laboral actúan de manera convergente, promoviendo ética institucional y seguridad jurídica.

Portugués

1. Descreva a estrutura regulatória e os princípios gerais que regem as investigações internas corporativas em seu país.

No Brasil, as investigações internas corporativas não são reguladas por uma legislação específica e unificada. Em vez disso, sua condução se baseia em um conjunto de normas de diferentes ramos do Direito, como o trabalhista, penal, administrativo e de proteção de dados.

Embora essas normas ofereçam diretrizes relevantes, elas não tratam de forma detalhada das particularidades desse tipo de apuração. Ainda assim, diversos dispositivos legais contribuem para a estruturação desses procedimentos, entre os quais se destacam:

a. Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) – Prevê a responsabilização objetiva de empresas por atos lesivos contra a administração pública e incentiva a adoção de programas de integridade que contemplem canais de denúncia e apurações internas estruturadas.

b. Decreto nº 11.129/2022 – Regulamenta a Lei Anticorrupção, detalhando os critérios de avaliação dos programas de integridade. Reconhece a investigação interna como parte essencial desses programas, ao lado de canais de denúncia eficazes, medidas disciplinares e proteção contra retaliações.

c. Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT” em Português) – Autoriza o empregador, no exercício de seu poder diretivo, a investigar internamente condutas faltosas praticadas por empregados, desde que respeitados os direitos fundamentais do trabalhador.

d. Lei nº 14.457/2022 – Obriga empresas com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (“CIPA” em Português) a manter canais de denúncia e procedimentos confidenciais para investigar casos de assédio, reforçando a responsabilidade corporativa na apuração de condutas abusivas.

e. Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) – Estabelece regras para o uso de dados pessoais, o que impacta diretamente as investigações internas, ao exigir uma base legal válida para o tratamento das informações e garantir a proteção da privacidade de todos os envolvidos.

f. Lei nº 13.303/2016 (Lei das Estatais) – Determina que empresas públicas e sociedades de economia mista adotem estruturas de compliance, incluindo mecanismos internos para apuração de irregularidades.

g. Diretrizes da CGU – Embora não tenham força de lei, as orientações da Controladoria-Geral da União influenciam as boas práticas de apuração, especialmente em empresas que contratam com o setor público.

Quanto aos princípios que devem nortear a condução de investigações internas no ambiente corporativo, ainda que não exista uma regulamentação específica no Brasil, o respeito a certos fundamentos jurídicos e éticos é indispensável para garantir a legitimidade do processo e evitar nulidades. Destacam-se:

a. Legalidade – As medidas adotadas devem respeitar a legislação vigente. A apuração de fatos deve ocorrer por meios lícitos, sendo vedada a obtenção de provas por caminhos que violem a lei ou direitos fundamentais, como invasão de privacidade ou acesso indevido a comunicações.

b. Devido processo e garantias de defesa – Embora não se trate de um processo judicial, é recomendável que o investigado tenha assegurado o direito de ser ouvido, de apresentar sua versão dos fatos e de produzir elementos de defesa, quando isso não comprometer a eficácia da apuração. Essas garantias refletem os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

c. Imparcialidade e independência – A equipe responsável pela investigação deve ser neutra e livre de vínculos com os fatos ou pessoas envolvidas. A ausência de conflito de interesses é condição para que a apuração seja conduzida com isenção e credibilidade.

d. Confidencialidade – O sigilo sobre os fatos apurados, as informações coletadas e a identidade dos envolvidos é essencial para proteger a integridade da investigação, evitar exposições indevidas e assegurar a confiança dos denunciadores e testemunhas.

e. Boa-fé, ética e cooperação – Espera-se conduta íntegra por parte de todos os envolvidos. Os investigadores devem atuar com diligência e buscar a verdade de forma transparente, sem distorções ou manipulação de informações. Também é essencial garantir proteção contra retaliações àqueles que apresentarem denúncias de boa-fé.

f. Documentação – Todas as etapas da investigação

devem ser registradas com clareza, incluindo o recebimento da denúncia, as diligências realizadas, os depoimentos colhidos e as decisões adotadas. Esse registro assegura transparência e permite eventual revisão do processo.

g. Proibição de provas ilícitas – Nenhuma prova obtida por meios ilegais ou que afrontem garantias fundamentais deve ser admitida. Isso inclui, por exemplo, gravações clandestinas em ambientes privados ou violação de dados sigilosos sem base legal.

2. As empresas são obrigadas a ter um canal de denúncia? Em caso afirmativo, há algum requisito específico em relação a anonimato, acessibilidade e denúncia?

A exigência legal recai sobre as empresas que estão obrigadas a manter a CIPA+A, conforme previsto pela Lei nº 14.457/2022. Nesses casos, deve ser implementado um canal de denúncias confidencial, voltado ao recebimento de relatos sobre assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente de trabalho. A norma exige que esse canal seja seguro, preserve o anonimato do denunciante e impeça qualquer forma de retaliação, além de assegurar um processo de apuração estruturado, pautado pela confidencialidade e pelo respeito aos direitos dos envolvidos.

Outras situações também impõem a necessidade de um canal de denúncias, ainda que de maneira indireta. A Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) não obriga todas as empresas a instituírem esse mecanismo, mas estabelece que a existência de um canal acessível e eficaz será considerada na avaliação dos programas de integridade apresentados pelas pessoas jurídicas. Essa avaliação pode influenciar diretamente na dosimetria das sanções administrativas aplicadas em casos de responsabilização por atos lesivos contra a administração pública. Assim, a adoção de um canal que permita o envio anônimo de denúncias, com tratamento adequado das informações, confidencialidade e proteção de denunciadores de boa-fé, é vista como elemento essencial para demonstrar o comprometimento efetivo da empresa com a ética e a prevenção de irregularidades.

Além disso, as instituições financeiras e demais entidades supervisionadas pelo Banco Central do Brasil estão sujeitas à Resolução CMN nº 4.859/2020, que determina a criação de um canal de denúncias acessível a empregados, terceiros, clientes e parceiros. A norma exige que o canal permita manifestações anônimas, assegure independência na análise dos relatos e esteja vinculado a uma estrutura com autonomia funcional,

capaz de reportar diretamente à alta administração. Também é obrigatória a adoção de procedimentos formais para registro, apuração e encaminhamento das denúncias, com produção de relatórios periódicos.

3. Existe o dever de investigar as reclamações recebidas pela empresa?

Para as empresas obrigadas a constituir a CIPA, a Lei nº 14.457/2022 impõe expressamente a obrigação de manter um canal de denúncias confidencial e de instaurar investigações internas diante de relatos sobre assédio ou violência no ambiente de trabalho.

Mesmo nas organizações não alcançadas por essa exigência específica, a omissão na apuração pode ser considerada negligente, especialmente quando compromete a integridade ou a dignidade dos empregados.

Além disso, a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e seu regulamento reconhecem que a existência de um canal de denúncias e a apuração efetiva das informações recebidas são elementos centrais na avaliação da efetividade do programa de integridade. A condução responsável da investigação pode, inclusive, atenuar eventuais sanções aplicadas à empresa.

4. Existem regulamentações que garantem proteção legal aos denunciantes?

Embora não haja uma legislação única dedicada exclusivamente à proteção dos denunciantes, o ordenamento jurídico oferece salvaguardas relevantes, especialmente nos casos em que a denúncia é feita de boa-fé.

A Lei nº 14.457/2022, que trata da prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho, determina que os procedimentos de apuração devem garantir o anonimato da pessoa denunciante (art. 23, II), o que já representa uma medida concreta de proteção contra eventuais retaliações. Embora a norma não estabeleça expressamente sanções para condutas retaliatórias, a exigência do sigilo é um instrumento legal importante para preservar a integridade do processo e a segurança do denunciante.

Além disso, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido que a dispensa de um empregado em razão exclusiva de uma denúncia legítima e fundamentada pode ser considerada abusiva ou discriminatória, o que pode levar à nulidade da demissão, à reintegração do trabalhador e/ou à condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

A Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e o Decreto nº 11.129/2022 também reforçam, de forma indireta, a importância da proteção ao denunciante ao exigirem, como elemento de um programa de integridade efetivo, a existência de canais de denúncia estruturados, com garantia de confidencialidade, tratamento adequado das informações e prevenção de retaliações.

5. Existe alguma obrigação legal para o empregador conduzir uma investigação antes de impor uma sanção ou medida disciplinar? Em caso afirmativo, quais são os requisitos para essa investigação?

Embora a legislação trabalhista brasileira não imponha de forma expressa a realização de um processo investigativo formal antes da aplicação de sanções disciplinares, há entendimento consolidado na jurisprudência de que o empregador tem o dever de apurar os fatos com responsabilidade e critério, sobretudo quando a medida em questão pode resultar em punições graves, como a dispensa por justa causa.

A exigência não decorre de um procedimento rígido previsto em lei, mas da interpretação sistemática dos princípios que regem a relação de trabalho. Por isso, os tribunais têm reconhecido que a ausência de uma apuração minimamente estruturada pode comprometer a validade da medida disciplinar.

Entre os elementos considerados necessários nesse processo investigativo estão:

- a.** Garantia de contraditório e ampla defesa, com a oportunidade de o empregado apresentar sua versão, provas e eventuais testemunhas, ainda que o procedimento se dê no âmbito interno da empresa;
- b.** Documentação adequada da apuração, incluindo registros escritos das diligências realizadas, declarações colhidas, e evidências obtidas de maneira lícita e ética;
- c.** Resguardo da imparcialidade e confidencialidade, especialmente quando houver múltiplas pessoas envolvidas ou risco de exposição indevida;
- d.** Observância da celeridade e da imediatidade, evitando-se a morosidade excessiva entre o fato investigado e a aplicação da sanção, o que poderia configurar perdão tácito;
- e.** Proporcionalidade da medida aplicada, de forma que a penalidade corresponda à gravidade do fato apurado e leve em consideração eventuais atenuantes, como tempo de serviço ou histórico funcional.

Além disso, o ônus da prova quanto à ocorrência da falta disciplinar recai sobre o empregador, o que reforça a necessidade de que a penalidade aplicada seja precedida por um processo diligente, capaz de demonstrar a veracidade e a gravidade dos fatos apurados. Quando ausente esse cuidado, a medida pode ser considerada arbitrária ou desproporcional, com consequências jurídicas relevantes em eventual demanda trabalhista.

6. Como a jurisprudência tem avaliado se os empregadores realizam processos investigativos?

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido de forma reiterada o valor do processo investigativo prévio à aplicação de sanções disciplinares.

Os Tribunais têm entendido que, ao instaurar uma apuração interna minimamente estruturada – com registro documental, entrevistas, coleta de elementos objetivos e possibilidade de manifestação do empregado – o empregador demonstra cautela, diligência e respeito à boa-fé. Essa postura tem sido vista de forma favorável, funcionando como elemento que confere legitimidade à sanção eventualmente aplicada.

Por outro lado, quando o empregador deixa de apurar adequadamente os fatos antes de aplicar advertências, suspensões ou mesmo uma justa causa, a medida tende a ser considerada arbitrária.

Esse entendimento é ainda mais rígido em situações sensíveis, como denúncias de assédio moral ou sexual. Nessas hipóteses, a omissão na apuração é interpretada como negligência grave. A jurisprudência tem afirmado que o empregador não apenas pode, mas deve adotar providências imediatas para investigar os fatos, proteger a vítima e, se for o caso, responsabilizar o agressor. Assim, o processo investigativo, nesses contextos, assume caráter obrigatório, como expressão do dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro, ético e livre de abusos.

7. O pesquisador deve ter alguma qualificação especial?

Embora a legislação brasileira não imponha requisitos formais específicos para quem conduz investigações internas, é essencial que o profissional responsável possua idoneidade, independência e qualificação técnica compatível com a natureza dos fatos apurados. A credibilidade do processo investigativo depende diretamente da imparcialidade do investigador e da sua capacidade de conduzir a apuração com rigor, respeito às normas internas e observância dos princípios

da confidencialidade, da proporcionalidade e do contraditório.

Na prática, espera-se que o profissional tenha conhecimento do Código de Conduta e das políticas da empresa, além de familiaridade com os fundamentos do programa de integridade. Embora não seja uma exigência legal, recomenda-se que tenha formação ou experiência em áreas como Direito, Recursos Humanos ou Compliance.

Em casos mais sensíveis, como denúncias de assédio ou fraudes envolvendo posições estratégicas, a constituição de comitês de investigação ou a contratação de consultorias externas especializadas é considerada uma medida adequada para reforçar a transparência, reduzir riscos e garantir segurança jurídica à apuração.

8. Há algum projeto de lei em discussão atualmente sobre a regulamentação de investigações internas?

Atualmente, existem os seguintes projetos de lei que tratam sobre o tema:

a. PL 1422/2023 (Câmara dos Deputados)

Objetivo: Estabelece o regime geral de denúncias internas e proteção aos denunciantes de infrações praticadas por pessoas físicas ou jurídicas, tanto na esfera pública quanto privada.

Pontos relevantes: Criação de canais internos de denúncia nas empresas privadas, sigilo, proteção contra retaliação e manutenção do emprego.

Situação: Aguardando designação de relator na Comissão de Administração e Serviço Público.

b. PL 3165/2015 (Câmara dos Deputados)

Objetivo: Institui programa de incentivo à revelação de crimes contra a administração pública.

Benefícios ao denunciante:

- Recompensa de até 15% do valor recuperado;
- Proteção contra demissão e retaliação trabalhista;
- Preservação da identidade e inclusão em programa de proteção.

Situação: Aguardando parecer na Comissão de Constituição e Justiça.

c. PL 1588/2020 (Câmara dos Deputados)

Objetivo: Altera a Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)

para condicionar a atenuação de penalidades à existência de um programa de integridade efetivo e auditado por profissional certificado.

em esferas conflitantes. Ao contrário: reforçam-se mutuamente. O primeiro promove uma cultura de ética e responsabilidade institucional.

Conteúdo:

- Estabelece atribuições do gestor de integridade;
- Reforça a importância de mecanismos como canais de denúncia e investigações internas corporativas.

Situação: Em análise na Comissão de Administração e Serviço Público da Câmara.

9. Como as normas de conformidade são compatíveis com as normas trabalhistas no contexto de investigações internas?

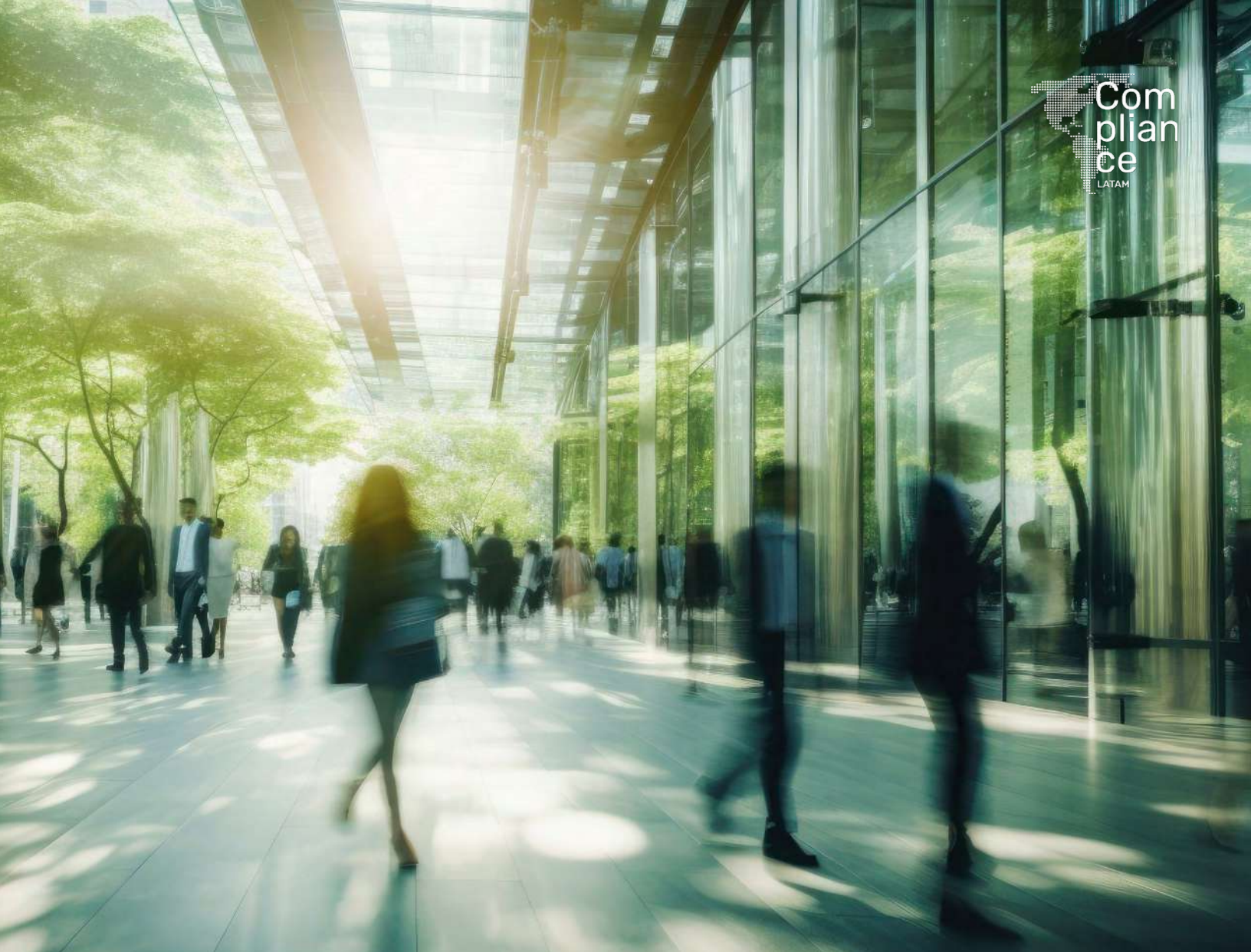
No Brasil, as normas de compliance e o ordenamento trabalhista não apenas se compatibilizam, como se complementam de maneira funcional no contexto das investigações internas. Enquanto os programas de integridade visam prevenir irregularidades, garantir transparência e mitigar riscos legais, o Direito do Trabalho atua como baliza para assegurar que a apuração de condutas seja conduzida com respeito aos direitos fundamentais do empregado.

A harmonização entre esses dois campos se dá a partir do reconhecimento de que o poder diretivo do empregador – que inclui o direito de investigar fatos potencialmente ilícitos no ambiente corporativo – não é absoluto. Ele deve ser exercido com responsabilidade, dentro dos limites da legalidade e em conformidade com princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a proteção à intimidade, o contraditório, a ampla defesa e a não discriminação.

Na prática, isso exige que investigações internas sejam estruturadas com equilíbrio: de um lado, assegurando mecanismos eficazes para identificar e remediar condutas incompatíveis com o Código de Conduta e com a legislação vigente; de outro, preservando a integridade dos envolvidos, evitando abusos, exposições indevidas e decisões arbitrárias.

A jurisprudência trabalhista tem reforçado essa compatibilização ao reconhecer que, embora o empregador tenha o dever de apurar denúncias relevantes, essa apuração deve seguir parâmetros mínimos de imparcialidade, confidencialidade e razoabilidade. Investigações conduzidas de forma desproporcional, ou sem qualquer respeito aos direitos do empregado, têm sido invalidadas judicialmente.

Portanto, compliance e Direito do Trabalho não operam



FERRERE



Autores:

Carla Arellano, Consejera.

Guillermo Jover, Consejero, Cumplimiento y Gestión de Riesgos.

Jorge Palza, Asociado Senior, Área Compliance.

Pablo Heredia, Asociado Senior, Área Laboral.

Adriana Figueredo, Asociada Senior, Área Laboral.

Diego Castagno, Asociado Senior.

Maria Laura Aguirre, Asociada, Área Compliance.

Tamara Monroy, Asociada, Área Laboral.

Adriana Figueredo, Asociada Senior, Área Laboral.

Alejandro López, Asociado, Cumplimiento y Gestión de Riesgos.

Camila López, Asociada, Laboral.

Bolivia

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Bolivia no existe una ley integral que regule los procedimientos de investigaciones internas corporativas. Sin embargo, el Decreto Supremo 4872, de fecha 2 de febrero de 2023, introdujo por primera vez en Bolivia, el término de "Compliance" y lo define, como un "conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones privadas para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Asimismo, la Ley General de Trabajo establece que cada empresa puede y debe contar con un Reglamento Interno, sin embargo, el tenor de dicho documento regulador dependerá netamente de cada empresa de manera individual.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reportes? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

No, en Bolivia actualmente no existe la obligatoriedad de las empresas privadas de contar con un canal de denuncias y/o reporte.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

En Bolivia no rige una normativa específica respecto al deber de las empresas de investigar denuncias internas presentadas por los trabajadores.

Sin embargo, la autoridad competente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social puede disponer bajo pena de sanción, que la empresa aplique las siguientes medidas protectivas, a efectos de precautelar los derechos laborales del trabajador ante una denuncia por acoso laboral y/o acoso sexual laboral:

(i) Cambio o rotación del puesto de trabajo del denunciado (sin afectar sus derechos laborales).

(ii) Suspensión temporal del denunciado con goce de haberes, sujeto a reposición del tiempo no trabajado.

(iii) Cambio o rotación del puesto de trabajo previo consentimiento de la víctima (sin afectar sus derechos laborales).

(iv) En el caso de servidores públicos, corresponderá la remisión de antecedentes ante la autoridad sumariante de la entidad.

(v) Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en relación de violencia, sin afectación a sus derechos laborales y salariales.

Por otro lado, las empresas públicas y privadas tienen la obligatoriedad de ejecutar las siguientes medidas preventivas contra el acoso:

(i) Realizar inducciones y capacitaciones a todo su personal respecto a las normas y políticas contra el acoso laboral y/o acoso sexual laboral.

(ii) Colocar en lugares visibles y de alta concurrencia de personas, material de infografía referido a la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral y/o acoso sexual laboral.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Si, en caso de que la denuncia presentada sea por acoso laboral y/o acoso sexual laboral y se produzca la renuncia o desvinculación de la trabajadora denunciante, se aplicará el procedimiento previsto para la restitución de derechos laborales, mediante el cual, la trabajadora podrá optar, alternativamente, por cualquiera de la siguiente opciones:

(i) Solicitud de reincorporación a su puesto de trabajo bajo las mismas condiciones, más el pago de salarios devengados por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral.

(ii) Solicitud de pago de beneficios sociales, incluido el pago de desahucio por despido injustificado.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

En Bolivia no existe normativa que determina la obligación de los empleadores de instaurar un proceso investigativo para la aplicación de sanciones o medidas

disciplinarias en contra de los trabajadores.

Sin embargo, la jurisprudencia ha desarrollado el entendimiento de que, para la aplicación de sanciones, medidas disciplinarias e incluso el despido de un trabajador, se debe realizar un proceso sumario interno en base a los siguientes principios que rigen en el derecho laboral boliviano:

- **Proteccionismo:** Establece que las autoridades deben aplicar las normas más favorables y beneficiosas en favor del trabajador.
- **Inversión de la prueba:** Determina que la carga de la prueba le corresponde al empleador.
- **Debido proceso:** Garantiza el derecho a la defensa del trabajador y a aportar la prueba pertinente, antes de que la autoridad encargada tome una decisión.
- **Equidad:** Dispone que las partes involucradas deben ser tratadas en igualdad de condiciones y sin discriminación.
- **Impugnación:** Refiere al derecho de recurrir e impugnar las resoluciones emitidas por la autoridad encargada, a efectos de manifestar los agravios ocasionados por la resolución dispuesta, y solicitar su revisión.

En el desarrollo del proceso sumario interno, se debe garantizar al trabajador el derecho de réplica, concediéndole el derecho de aportar medios probatorios para su defensa.

Asimismo, los principios proteccionistas al trabajador determinan el derecho del trabajador de impugnar la resolución emitida dentro de proceso sumario interno, en caso de que considere que ha sufrido agravios o si no se ha respetado el debido proceso durante la tramitación del proceso investigativo, a efectos de que la resolución final sea revisada.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La jurisprudencia desarrollada por los tribunales de justicia determina como válidos los procesos investigativos, siempre que se respeten los principios señalados en la respuesta 5. Especialmente en lo que respecta al debido proceso y al derecho a impugnación de la resolución final por parte del trabajador en un plazo mínimo de veinticuatro (24) horas.

Asimismo, las autoridades judiciales determinan como válidas la aplicación de sanciones y despidos justificados

si los procesos investigativos que determinaron la aplicación de estas - procesos sumarios internos en Bolivia -, se desarrollaron con los rigores y requisitos señalados en la respuesta 5.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

La normativa laboral vigente y la jurisprudencia no determinan las cualidades y/o capacidades que debe tener el investigador a cargo.

Sin embargo, en la práctica, es usual que el investigador designado - sumariante -, sea un trabajador del área de Recursos Humanos de la empresa, debido al acceso a los archivos y file del trabajador investigado.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No, a la fecha no existen proyectos de ley en cuanto a la regulación de investigaciones internas.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Conforme a lo desarrollado, la normativa laboral boliviana es notoriamente protectora a los derechos de los trabajadores, disposición que se encuentra amparada por la Constitución Política del Estado.

En este sentido, al momento de realizar investigaciones internas y/o aplicar sanciones a los trabajadores que cometan faltas, la empresa deberá sujetarse a la normativa laboral vigente, a efectos de evitar potenciales riesgos y contingencias.

Paraguay

1. ¿Describe el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país?

En Paraguay, no existe una ley integral que regule de forma específica las investigaciones internas corporativas. Sin embargo, es posible llevarlas a cabo, en observación de un conjunto de normas, principios y buenas prácticas que se articulan entre el derecho laboral, la Constitución Nacional y los estándares

internacionales de cumplimiento.

En materia de derecho laboral, la Ley N° 213/93, que establece el Código del Trabajo, exige que, para aplicar sanciones disciplinarias como la suspensión sin salario, el traslado de funciones, o la postergación de ascensos, se instruya previamente un sumario administrativo interno, respetando el derecho de defensa. Además, la Resolución N° 388/19 (la "Resolución 388") emitida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social ("MTESS") establece un procedimiento específico y obligatorio en casos de violencia laboral, mobbing o acoso sexual, que incluye plazos fijos, medidas preventivas y notificaciones al MTESS.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En Paraguay, no existe una obligación general de que las empresas cuenten con canales de denuncias.

Sin embargo, en el contexto de las leyes laborales, la Resolución 388 del MTESS sí exige a los empleadores habilitar un medio o área competente para recibir denuncias laborales para casos de violencia, mobbing o acoso sexual, a fin de iniciar un procedimiento formal. Esta normativa no exige que el canal sea anónimo, pero sí requiere que sea accesible, confidencial, y seguro para el denunciante.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

En Paraguay, no existe una obligación legal general de investigar denuncias, dado que no hay una normativa específica que regule este tipo de investigaciones en el ámbito corporativo o que imponga este deber de forma explícita.

Sin embargo, desde el derecho laboral, sí se desprende un deber de investigación en ciertos casos. En particular, la Resolución 388 del MTESS establece que, cuando se presenta una denuncia por escrito relacionada con violencia laboral, mobbing o acoso sexual, el empleador está obligado a iniciar una investigación interna. Este deber específico no se extiende a todas las situaciones posibles dentro de una empresa, pero sí constituye una obligación legal clara cuando se trata de la protección de la integridad física y psicológica de los trabajadores.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal

a los denunciantes?

No existe en Paraguay una ley integral que otorgue protección general a denunciantes (whistleblowers) en todos los ámbitos. Sin embargo, existen mecanismos sectoriales e indirectos.

En el plano laboral, la Resolución 388 del MTESS establece la obligación del empleador de adoptar medidas preventivas de protección cuando un trabajador denuncia situaciones de violencia, acoso o mobbing. Estas medidas pueden incluir separación de espacios, redistribución de tareas, o reasignaciones temporales.

Así también, el Código del Trabajo prohíbe, generalmente, prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, como la inclusión de trabajadores en "listas negras" o cualquier otra forma de represalia por ejercer derechos laborales, lo que puede interpretarse como una protección indirecta que protege también a denunciantes o whistleblowers.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Sí existe. En el ámbito del derecho laboral, se establece que debe existir un proceso previo y documentado antes de la aplicación de sanciones. Específicamente, el Código del Trabajo establece que el empleador debe instruir un sumario administrativo antes de imponer sanciones graves, como la suspensión del empleo sin goce de sueldo, el traslado del trabajador a otro lugar de trabajo, o la postergación de un ascenso. Este procedimiento debe permitir probar la falta y garantizar al empleado el derecho a la defensa. Por otro lado, la Resolución 388 del MTESS dispone exigencias específicas para casos de violencia laboral: denuncia escrita, inicio del procedimiento en no más de 5 días, adopción de medidas preventivas, duración máxima del proceso de 30 días, y remisión de informes al MTESS.

En ambos casos, deben respetarse principios fundamentales, como la imparcialidad del investigador, el derecho a la defensa y contradicción, la confidencialidad del proceso, la proporcionalidad y razonabilidad y la trazabilidad.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La jurisprudencia laboral paraguaya establece que la legislación no impone al empleador la obligación de

instruir un proceso investigativo previo al despido del trabajador, como sí lo hace con otro tipo de sanciones, como se mencionó. En este sentido, muestra una postura neutral frente a la realización de investigaciones internas, ya que no las considera un requisito para la validez de un despido. Sin embargo, si el empleador opta por llevar a cabo un sumario o investigación interna, esta investigación no lo exime de la obligación de probar en juicio los hechos que motivan la decisión de despido. El tribunal está a cargo de valorar si los hechos invocados están debidamente acreditados, y no basta con los resultados del proceso para justificar el despido.

No obstante, la jurisprudencia también advierte de forma clara que las investigaciones internas, de realizarse, deben respetar los derechos fundamentales del trabajador, incluidos, pero no limitados a: el derecho a la intimidad, la privacidad y el debido proceso.

Por lo tanto, si bien la jurisprudencia no exige ni otorga valor probatorio reforzado a las investigaciones internas, advierte que su realización debe respetar los derechos fundamentales del trabajador, en especial en lo que atañe a la recolección de evidencias durante el proceso investigativo que pueda afectar la esfera privada del trabajador.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe una norma legal que exija una idoneidad específica. Sin embargo, tanto desde la perspectiva laboral, así como desde la perspectiva de buenas prácticas de compliance, se requiere que el investigador sea imparcial y no tenga conflicto de interés con el caso.

En la práctica, es común que las empresas designen, de forma exclusiva o como soporte para departamentos internos de la empresa (de auditoría interna, recursos humanos, u otros), asesores externos calificados (típicamente abogados del área de cumplimiento) para llevar adelante ciertas investigaciones internas, sobre todo en casos urgentes, sensibles o extremadamente confidenciales, de alta complejidad, o que podrían derivar en faltas administrativas graves o, incluso, en hechos punibles, ya que su participación podría aportar mayor imparcialidad, objetividad, y legitimidad al proceso, asegurando su legalidad y apego a las buenas prácticas en materia de compliance.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No existen actualmente proyectos de ley en trámite que regulen específicamente las investigaciones internas en empresas privadas.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Las normas de compliance deben complementar, y no sustituir, al marco normativo en materia de derecho laboral. Un procedimiento interno de compliance será válido siempre que respete las garantías del trabajador, como el derecho a defensa y la no discriminación, no se utilice como sustituto de un sumario administrativo formal cuando éste sea exigido por la ley y, se adopten medidas proporcionales y debidamente documentadas.

Uruguay

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Uruguay no existe una ley integral que regule los procedimientos de investigaciones internas corporativas. Sin embargo, sí existen previsiones legales particulares en el ámbito de la administración pública, empresas financieras sujetas a supervisión del Banco Central del Uruguay y en el marco de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, las cuales se especifican en la pregunta número 2.

Los principios que rigen las investigaciones internas corporativas en Uruguay no están basados en un marco legal integral en la mayoría de los casos, sino basados en fundamentos éticos, principios de derecho, y también en la creciente influencia de la ISO 37.002 del 2021, la cual representa un estándar internacionalmente reconocido en la materia. Algunos de estos principios comprenden:

- **Imparcialidad:** Supone la ausencia de interés o ánimo en beneficiar o perjudicar a alguna de las personas implicadas en la denuncia de irregularidades.
- **Protección:** Supone resguardar de un daño o peligro a las personas involucradas en un proceso de investigación corporativa interna; particularmente al denunciante.
- **Presunción de inocencia:** Ninguna persona puede ser declarada culpable de una conducta antiética o ilícita, si

no antes es debidamente investigado y los hechos son debidamente probados.

- **Confidencialidad:** Toda la información recopilada, así como la identidad de denunciantes, testigos e investigados, debe manejarse con estricta reserva. La confidencialidad protege la integridad del proceso y evita represalias.

- **Garantías:** Aunque no se trata de un proceso judicial, es recomendable que el investigado tenga asegurado el derecho a ser oído, a presentar su versión de los hechos y a producir elementos de defensa, cuando ello no comprometa la eficacia de la investigación.

- **Celeridad:** La investigación debe realizarse en un plazo razonable, evitando dilaciones innecesarias.

- **Transparencia y trazabilidad:** Todas las actuaciones relevantes deben quedar documentadas para asegurar transparencia, trazabilidad y permitir auditoría posterior; particularmente cuando el caso pueda terminar en la justicia.

2) ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En Uruguay no existe una obligación legal que establezca que todas las empresas deban contar con un canal de denuncia interno. Sin embargo, corresponde realizar las siguientes puntualizaciones:

I) A nivel laboral corresponde considerar fundamentalmente la Ley N° 18.561 enfocada en el acoso sexual, y la Ley N° 19.849 que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo N° 190 de la OIT.

Específicamente la Ley N° 18.561 establece la posibilidad de que la víctima de acoso denuncie su situación ante la dirección de la empresa. De ser así, la empresa puede remitir la denuncia a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la misma, o puede disponer la instrucción de una investigación interna.

Si la empresa decide llevar adelante la investigación interna, la misma deberá constar por escrito y ser llevada en reserva. Debe garantizarse a ambas partes el derecho a ser oídos y producir prueba. La resolución del caso deberá emitirse en un plazo no mayor de treinta días, y la misma será notificada a ambas partes en forma

fehaciente.

Es obligación del empleador el instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que estas culminen se deben adoptar acciones acordes a la decisión emitida.

La norma dispone que el trabajador afectado, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador. Se presumirá -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. En estos casos el despido será calificado de abusivo y dará lugar a una indemnización especial, equivalente a seis mensualidades, salvo que el despido se deba a la causal notoria de mala conducta.

II) En el sector público la Ley N° 19.823 establece la obligación para todo funcionario público de denunciar irregularidades y conductas con apariencia delictiva dentro de su ámbito de trabajo. La omisión de denunciar irregularidades puede acarrear responsabilidad penal, según el artículo 177 del Código Penal.

En el curso del diligenciamiento de las actuaciones correspondientes a una denuncia, se dará debida protección administrativa y laboral a los funcionarios denunciantes sin perjuicio de su responsabilidad en el caso de denuncias falsas o infundadas. Dicha protección implicará, entre otros aspectos, la reserva de su identificación si correspondiere y la preservación de su estabilidad laboral, no pudiéndose permitir que se le apliquen medidas administrativas que le causen perjuicio si no están debidamente fundadas.

Los funcionarios públicos que denunciaren delitos de corrupción contra la Administración Pública, quedarán incluidos en el programa de protección de testigos de la Fiscalía General de la Nación.

III) Las instituciones sujetas a control del Banco Central del Uruguay como aquellas de intermediación financiera, empresas de seguros y reaseguros, administradoras de fondos de ahorro previsional, emisores de valores, entre otros, en el marco de sus políticas de gobierno corporativo, deben establecer procedimientos que garanticen la presentación de denuncias sobre comportamientos no éticos de manera confidencial y con independencia de la cadena jerárquica, así como brindar una protección adecuada a los empleados que

reporten prácticas ilegales, no éticas o cuestionables, de cualquier consecuencia negativa, directa o indirecta, fruto de su recto accionar (artículos 135 y 151.10 de la Recopilación de Normas de Regulación y Control del Sistema Financiero, artículo 18.10 de la Recopilación de Normas de Seguros y Reaseguros, artículo 30.3.8. de la Recopilación de Normas de Control de Fondos Previsionales, y artículo 246.6 de la Recopilación de Normas de Mercado de Valores, emitidas por el Banco Central del Uruguay).

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

En Uruguay no existe una obligación legal que establezca que todas las empresas deban contar con un canal de denuncia interno.

No obstante, de recibirse una denuncia en determinados ámbitos específicos, existe la obligación de la empresa de investigar la denuncia. Ver mayor detalle en respuesta a pregunta número 2.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Si, en los casos mencionados en la pregunta número 2.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

En Uruguay no existen disposiciones legales generales que regulen los procesos de investigación interna en el ámbito laboral, salvo en los casos de denuncias por acoso sexual de acuerdo a lo detallado en la respuesta a la pregunta número 2.

Sin embargo, para las investigaciones disciplinarias en general, se aplican los principios generales reconocidos por la doctrina y la jurisprudencia laboral. Estos principios determinan que toda investigación se lleve a cabo de manera confidencial, por escrito, asegurando el derecho de las partes a ser oídas, dentro de un plazo razonable y que las eventuales sanciones que se apliquen como consecuencia, sean proporcionales respecto de la falta detectada.

En línea con lo anterior, detallamos a continuación las buenas prácticas que deberían seguirse en las investigaciones disciplinarias en Uruguay:

- **Planificación:** Se debe elaborar un plan de investigación que se adapte al caso concreto, incluyendo antecedentes, alcance, personas involucradas, cronograma, métodos de recolección y tratamiento de la prueba y definición del formato en el que se emitirá el informe final con las conclusiones.

- **Objetividad e igualdad de trato:** La investigación debe desarrollarse con objetividad y asegurando igualdad de trato entre las partes involucradas.

- **Derecho de Defensa:** Debe garantizarse al empleado denunciado la posibilidad de presentar sus descargos y ofrecer pruebas.

- **Confidencialidad:** El proceso debe mantenerse bajo estricta confidencialidad, y los testimonios que eventualmente se recaben deben ser reservados.

- **Registro escrito:** Se sugiere que todos los pasos de la investigación sean registrados por escrito. Esto incluye el registro de las entrevistas con eventuales testigos, de las que debería conservarse una constancia escrita firmada por los mismos.

- **Intervención sindical:** En caso de que el empleado investigado esté afiliado a un sindicato, se recomienda informar al mismo sobre la existencia del proceso y sus avances, salvo que ello entorpezca la investigación.

- **Duración razonable:** Las investigaciones deben desarrollarse dentro de un plazo razonable. En el caso de denuncias por acoso sexual, la normativa establece expresamente un plazo máximo de 30 días para su conclusión. Si bien no existe una definición legal de “plazo razonable” para el resto de los casos, se entiende que debe ser el suficiente para que la empresa analice los hechos y recabe la prueba necesaria.

- **Inmediatez:** Finalmente, una vez concluida la investigación y alcanzadas las conclusiones, la empresa debe adoptar con celeridad las medidas disciplinarias correspondientes, sin demoras injustificadas.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La jurisprudencia laboral ha establecido que las investigaciones internas deben respetar ciertas garantías mínimas, como las detalladas en la respuesta a la pregunta número 5. En este sentido, cuando las investigaciones se desarrollan conforme a dichos principios —especialmente en lo relativo a la confidencialidad, el derecho de defensa, la objetividad y

un plazo razonable—, y las sanciones que eventualmente se apliquen observan los principios de proporcionalidad e inmediatez, los jueces laborales suelen considerarlas válidas y justificadas.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existen requisitos legales en relación a la calidad de investigador. No obstante, es práctica habitual exigir la idoneidad, independencia y cualificación técnica acorde con la materia investigada. En casos complejos o sensibles, es práctica adecuada crear comités o contratar consultores externos especializados.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

No existen a la fecha proyectos de ley que regulen específicamente el tema de las investigaciones internas, y cuentan con posibilidad media a alta de ser aprobados.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

De acuerdo a lo indicado previamente, en materia laboral las investigaciones internas deben regirse por la normativa y principios propios del derecho del trabajo, que incluyen garantías específicas para los trabajadores.

Por tanto, si bien las políticas de compliance pueden coexistir y ser complementarias, a efectos del análisis de validez de una eventual sanción laboral, lo determinante es el cumplimiento de los principios y garantías laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico uruguayo.



Autor:

Marlyn Narkis Assis, Socia, Derecho Corporativo, Transaccional, Público Administrativo y Cumplimiento Normativo.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Panamá, no existe una ley específica que regule de forma integral las investigaciones internas corporativas. No obstante, estas se enmarcan dentro de una combinación de normas laborales, penales, societarias, de protección de datos y de cumplimiento regulatorio en ciertos sectores.

Las fuentes más relevantes incluyen:

Código de Trabajo: Reconoce el poder disciplinario del empleador, quien puede investigar hechos vinculados al incumplimiento de deberes laborales, siempre respetando las garantías del debido proceso, el derecho a defensa y la proporcionalidad de las sanciones.

La Ley 7 de 2018, aplicable a todo el sector privado y público, establece procedimientos para la prevención e investigación de actos de discriminación y acoso laboral, los cuales deben llevarse a cabo garantizando confidencialidad, imparcialidad y el derecho de defensa.

Ley 81 de 2019 sobre Protección de Datos Personales: Regula el tratamiento de información sensible en el contexto de denuncias e investigaciones, exigiendo base legal, confidencialidad y limitación en el uso de datos personales.

Código Penal: Contiene delitos relacionados con corrupción, acoso, violencia y otros que pueden originar o justificar investigaciones internas.

Leyes sectoriales y circulares regulatorias: Como la Ley 23 de 2015 (prevención de blanqueo de capitales) y la normativa de la Superintendencia del Mercado de Valores, que exigen controles internos y protocolos de reporte.

En el ámbito de prevención de corrupción, la Ley 33 de 2013 establece medidas para fomentar la denuncia de actos corruptos, lo que se conecta con investigaciones internas en organizaciones del sector público o que tengan relaciones contractuales con el Estado.

Las entidades reguladas (como bancos, aseguradoras, casas de valores), la Superintendencia de Bancos, la Superintendencia del Mercado de Valores y la Superintendencia de Seguros establecen estándares de cumplimiento que incluyen mecanismos de control interno, debida diligencia, canales de denuncia y políticas de investigación de irregularidades.

Normas de buen gobierno corporativo: En empresas reguladas o multinacionales se siguen estándares internacionales de cumplimiento.

Los principios generales que rigen estas investigaciones incluyen la legalidad y el respeto al debido proceso, confidencialidad, proporcionalidad, imparcialidad, trazabilidad de la evidencia y el respeto a los derechos laborales y constitucionales de los involucrados.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En Panamá, no existe una obligación legal general para todas las empresas de establecer un canal de denuncias. Sin embargo, sí existen deberes específicos para ciertos sectores y situaciones:

- Empresas reguladas (como bancos, aseguradoras, casas de valores y sujetos obligados en prevención de lavado de dinero) están obligadas por la Ley 23 de 2015, su reglamentación (como el Decreto Ejecutivo No. 363 de 2015), y circulares de las autoridades supervisoras, a implementar mecanismos internos para reportar operaciones sospechosas, fraudes o incumplimientos normativos. Estas normas exigen políticas de confidencialidad y gestión adecuada de la información reportada.

- Empleadores en general están obligados por la Ley 7 de 2018 a contar con mecanismos accesibles y confidenciales para recibir denuncias de discriminación, acoso o trato indigno en el entorno laboral, prohibiendo toda forma de represalia contra el denunciante.

- En el sector público y contratistas estatales, la Ley 33 de 2013 promueve el establecimiento de canales de denuncia para reportar actos de corrupción, incluyendo la posibilidad de realizar denuncias anónimas o confidenciales.

Aunque la legislación panameña no impone exigencias técnicas detalladas sobre estos canales, tanto las normas sectoriales como los estándares recomiendan que los sistemas de reporte cumplan con los siguientes criterios mínimos:

- Accesibilidad para todos los empleados o personas relacionadas.
- Confidencialidad del denunciante.

- Posibilidad de anonimato, cuando sea viable.
- Protección frente a represalias.
- Independencia del órgano que recibe y gestiona la denuncia.
- Registro, trazabilidad y seguimiento del reporte.

Adicionalmente, muchas empresas multinacionales operan bajo marcos regulatorios internacionales o extraterritoriales, por lo que implementan canales internos de denuncia como parte de sus programas de cumplimiento, incluso en ausencia de una obligación local directa.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

No existe una disposición general que imponga expresamente el deber de investigar todas las denuncias, pero sí se deriva un deber implícito en varios contextos. Por ejemplo:

- En el ámbito laboral, el empleador debe realizar una investigación previa antes de imponer medidas disciplinarias. Adicionalmente se impone expresamente a los empleadores el deber de investigar denuncias de discriminación o acoso.
- En el sector financiero y regulado, las normas de cumplimiento exigen verificar internamente los reportes de irregularidades para determinar si deben escalar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) o a la autoridad supervisora.
- En el ámbito penal-administrativo, se establece que toda denuncia de actos de corrupción debe ser objeto de verificación y seguimiento, lo que se proyecta también hacia investigaciones internas cuando los hechos ocurren dentro de entidades que manejan fondos públicos o contratos estatales.
- Desde la perspectiva de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la falta de actuación ante una denuncia relevante puede ser interpretada como negligencia o incumplimiento de deberes de control y supervisión.

En la práctica, la obligación de investigar se ha convertido en una expectativa de debida diligencia empresarial, especialmente ante riesgos reputacionales o de incumplimiento normativo.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

En Panamá no existe una ley general o unificada de protección a denunciantes, pero sí se reconocen mecanismos legales sectoriales que prohíben represalias y promueven la confidencialidad, dependiendo del tipo de denuncia y del sector involucrado. Entre las disposiciones aplicables destacan:

Ley 7 de 2018, prohíbe toda forma de represalia contra trabajadores que denuncien actos de discriminación, acoso o trato indigno. Establece la obligación del empleador de mantener la confidencialidad del denunciante y garantizar un procedimiento imparcial.

Ley 23 de 2015, junto con su reglamentación (Decreto Ejecutivo N° 486 de 2021), exige a los sujetos obligados en materia de prevención de lavado de dinero implementar políticas de confidencialidad para quienes reporten operaciones sospechosas, y adoptar medidas internas que permitan reportar sin temor a represalias. Ley 33 de 2013, otorga protección a quienes denuncien actos de corrupción en el sector público o vinculados a la administración del Estado, incluyendo el derecho a que su identidad sea mantenida en reserva y la obligación de las autoridades de adoptar medidas para evitar represalias laborales o contractuales.

Además, aunque no forma parte del marco legal obligatorio, muchas empresas operan con políticas internas de cumplimiento que incluyen canales de denuncia seguros, cláusulas de no represalia y protección contractual del denunciante, alineadas con estándares internacionales.

En conjunto, aunque Panamá carece de una ley marco robusta y de aplicación general, estas normas proveen una base jurídica para la protección del denunciante, especialmente en contextos laborales, financieros, o de integridad pública. No obstante, la efectividad de dicha protección puede depender significativamente de la voluntad institucional o de las políticas internas de cada empresa o entidad.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Sí, el Código de Trabajo de Panamá establece expresamente que el empleador debe investigar los hechos que puedan dar lugar a sanciones y debe

comunicar al trabajador los resultados de dicha investigación dentro del término de dos meses desde que tuvo conocimiento de la falta.

Este proceso debe:

- Ser objetivo e imparcial.
- Permitir al trabajador presentar descargos o pruebas en su defensa.
- Documentar adecuadamente las actuaciones.
- Estar vinculado con los hechos concretos y no basarse en presunciones arbitrarias.

El incumplimiento de este procedimiento puede invalidar la sanción o el despido, y dar lugar a una condena por despido injustificado. La falta debe estar claramente probada, y la carga de la prueba recae sobre el empleador.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La jurisprudencia panameña ha sido consistente en que el empleador debe cumplir con el procedimiento legal antes de imponer cualquier medida disciplinaria, sanción o despido. Los tribunales han dejado sin efecto despidos que no fueron precedidos de una investigación adecuada o que no respetaron el derecho de defensa del trabajador.

Respecto a denuncias por acoso o discriminación, la Ley 7 de 2018 establece parámetros que deben ser considerados en los procesos internos, incluyendo la obligación del empleador de activar protocolos de investigación y garantizar la protección del denunciante, los cuales pueden ser valorados por los jueces en caso de controversias laborales.

En materia de corrupción, si bien no existen abundantes precedentes judiciales sobre la aplicación directa en investigaciones internas, los órganos de fiscalización han reiterado la obligación institucional de investigar toda denuncia presentada, bajo riesgo de incurrir en omisión administrativa o encubrimiento.

Esto ha consolidado el precepto que protege los derechos del trabajador y fomenta buenas prácticas internas de investigación por parte de los empleadores.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe requisito legal específico sobre la idoneidad del investigador en contextos internos empresariales, salvo en algunos sectores regulados donde se requiere que el oficial de cumplimiento tenga experiencia y formación en prevención de delitos financieros.

Para ciertos tipos de investigaciones (por ejemplo, acoso sexual, fraude, corrupción), se recomienda que el investigador tenga experiencia en el manejo de evidencia, normas de confidencialidad y respeto al debido proceso. Si bien no es obligatorio, es una buena práctica para garantizar la solidez de la investigación.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Actualmente no hay un proyecto de ley específico en Panamá que busque regular de manera integral las investigaciones internas corporativas. Sin embargo, en el marco de las recomendaciones internacionales del GAFI y los compromisos adquiridos en materia de transparencia, están en discusión reformas sobre integridad empresarial, cumplimiento normativo y fortalecimiento de la lucha contra el soborno y el lavado de dinero, que podrían incorporar disposiciones relacionadas.

Adicionalmente, algunos sectores (como el bancario y asegurador) han estado actualizando sus manuales de cumplimiento conforme a directrices internacionales, lo que podría motivar futuras normas que incluyan estándares de investigación interna.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Las normas de cumplimiento deben aplicarse en armonía con los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores. En Panamá, esto significa:

- Respetar el debido proceso previsto en el Código de Trabajo antes de imponer cualquier sanción.
- Garantizar que las investigaciones internas no constituyan acoso, invasión de la privacidad o discriminación.
- Preservar la dignidad, privacidad y derecho a defensa del colaborador.
- Respetar los principios de confidencialidad y no represalia establecidos en la Ley 7 de 2018.

- Asegurar que el uso de herramientas tecnológicas (correos, cámaras, registros) cumpla con las leyes de privacidad y protección de datos.

Una política de cumplimiento no puede justificar por sí sola la imposición de sanciones si no se ha cumplido con el procedimiento legal. Por tanto, los programas de cumplimiento deben diseñarse integrando las normas laborales, para asegurar su aplicación efectiva sin vulnerar derechos. En la práctica, el cumplimiento no sustituye el régimen laboral, sino que lo complementa. Las empresas deben adaptar sus programas internos para que no entren en conflicto con los derechos laborales protegidos.

Las normas de cumplimiento deben también incorporar prácticas éticas y procedimientos compatibles con estos marcos legales, y formar parte de una cultura corporativa que respete la dignidad, los derechos del trabajador y los deberes legales de la organización.

Miller & Chevalier 

Autor:

Maria Lapetina, Socia, Área de Investigaciones y Cumplimiento.

Facundo Galeano, Asociado, Área de Investigaciones y Cumplimiento.

William Ricks, Summer Associate del Departamento Internacional.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

Las investigaciones corporativas generalmente se consideran una "mejor práctica" en los Estados Unidos en lugar de un requisito legal. Como principio general, los reguladores y las autoridades de enforcement consideran que la realización de investigaciones internas es (i) un factor importante a la hora de ofrecer declinaciones o crédito por cooperación a las compañías que revelan voluntariamente violaciones de determinados estatutos o están siendo investigadas por las autoridades y revelan información pertinente sobre hechos y documentos obtenidos a través de la investigación; y (ii) un elemento clave de un programa de cumplimiento efectivo.

La División Criminal (DC) del Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ, por sus siglas en inglés) ha publicado la Política de Enforcement Corporativo y Auto Divulgación Voluntaria (CEP, por sus siglas en inglés), que alienta la auto divulgación voluntaria de posibles conductas indebidas relacionadas a ciertos delitos criminales por parte de las compañías lo antes posible, así como la cooperación continua de las compañías en todas las investigaciones realizadas por la DC del DOJ, incluidas las investigaciones sobre posibles violaciones de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés).

La CEP describe los beneficios disponibles para aquellas compañías que voluntariamente revelan la conducta indebida a la DC del DOJ, cooperan plenamente con la investigación de la DC del DOJ y remedian "oportuna y apropiadamente" dicha conducta indebida, siempre y cuando no existan circunstancias agravantes que puedan afectar a la compañía de recibir tales beneficios. Los beneficios para las compañías que siguen estos pasos van desde una declinación hasta multas o sanciones reducidas. La CEP alienta a las compañías a revelar voluntariamente cualquier posible irregularidad tan pronto como sea posible "incluso cuando una compañía aún no haya completado una investigación interna, si decide llevar a cabo una". Redunda en el mejor interés de la compañía llevar a cabo una investigación

interna, un ejercicio de esclarecimiento de hechos útil, para informar a la decisión de si debe divulgarse voluntariamente.

Por ejemplo, el DOJ recientemente otorgó crédito por cooperación a una compañía por la divulgación de información detallada y actualizaciones sobre las investigaciones internas en curso de la compañía, así como por la producción de documentos de múltiples jurisdicciones y la puesta a disposición de los empleados para entrevistas.

En consecuencia, la realización de investigaciones internas puede ser importante por varias razones, entre ellas: (i) determinar si se debe revelar una posible conducta indebida a las autoridades de enforcement; (ii) poner a disposición de las autoridades de enforcement los hechos y los documentos obtenidos a través de la investigación interna de la compañía para recibir crédito por cooperación; y (iii) determinar qué remediación, si procede, es necesaria para abordar posibles deficiencias en los controles internos de la compañía.

Llevar a Cabo Investigaciones Internas como Elemento Clave de un Programa de Cumplimiento Efectivo.

La guía publicada por el DOJ, la Evaluación de los Programas de Cumplimiento Corporativo (ECCP, por sus siglas en inglés), proporciona una guía para los fiscales y establece los criterios que los fiscales pueden considerar al evaluar los programas de cumplimiento corporativo de las compañías que están bajo investigación. La ECCP enfatiza que la aplicación de un mecanismo de reporte es un elemento clave de un programa eficaz de cumplimiento.

Además, la Guía de Recursos de la FCPA, publicada conjuntamente por el DOJ y la Comisión de Valores y Bolsa de los Estados Unidos (SEC, por sus siglas en inglés), señala que "Un programa de cumplimiento efectivo debe incluir un mecanismo para que los empleados de la organización y otras personas puedan denunciar conductas indebidas, ya sean sospechadas o reales, o violaciones a las políticas de la compañía de manera confidencial y sin miedo a represalias", y hace

¹ CEP was recently updated on May 12, 2025. DOJ CD, Criminal Division Corporate Enforcement and Voluntary Self-Disclosure Policy § 9-47.120 (updated May 12, 2025), https://www.justice.gov/d9/2025-05/revised_corporate_enforcement_policy_-_2025.05.11_-_final_with_flowchart_0.pdf

² Id.

³ Press Release, DOJ, SAP to Pay Over \$220M to Resolve Foreign Bribery Investigations (Jan. 10, 2024), <https://www.justice.gov/archives/opa/pr/sap-pay-over-220m-resolve-foreign-bribery-investigations>.

hincapié en la necesidad de contar con un proceso de investigación interna "eficiente, confiable y con financiamiento adecuado".

También es importante tener en cuenta que el DOJ y otras autoridades de enforcement a menudo requieren que las compañías que están resolviendo asuntos penales cumplan con varios requisitos de cumplimiento. Estos requisitos se establecen en el "Attachment C". El "Attachment C" suele incluir el requisito de "mantener o, cuando sea necesario, establecer un sistema eficaz de reporte interno y, cuando sea posible, confidencial".

Aparte de estos requisitos y mejores prácticas, hay ciertas industrias que requieren que las compañías lleven a cabo una investigación interna basada en la sospecha de conducta indebida.

Por ejemplo, en virtud de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX, por sus siglas en inglés), los funcionarios corporativos de las compañías registradas en la SEC deben certificar periódicamente que los estados financieros representan de manera justa la condición financiera de la compañía. Para proporcionar certificaciones precisas, las compañías pueden tener que investigar cualquier denuncia de conducta indebida durante el período de referencia que pueda tener un impacto financiero material.

Del mismo modo, las entidades que son miembros de organizaciones autorreguladoras pueden estar sujetas a normas que exijan investigaciones en determinadas condiciones. Por ejemplo, la Autoridad Reguladora de la Industria Financiera (FINRA, por sus siglas en inglés) ordena que las firmasmembro investiguen y reporten con prontitud ciertas conductas indebidas, como si un "miembro o una persona asociada del miembro" ha violado cualquier "leyes o reglas relacionada con valores, seguros, commodities, finanzas o inversiones".

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y

su gestión?

No existe ningún requisito legal para que las compañías implementen un canal de denuncias. Sin embargo, la implementación de un canal de denuncias a menudo se considera una "mejor práctica". Disponer de un canal de denuncias permite a las compañías recibir reportes de partes interesadas internas o externas sobre posibles conductas indebidas que pueden requerir una revisión más a fondo.

Existen múltiples beneficios para que las compañías mantengan un canal de denuncias, y es visto por los reguladores como un elemento clave de un programa de cumplimiento efectivo.

Como se describe en el DOJ ECCP, un elemento clave de un programa de cumplimiento efectivo es "la existencia de un mecanismo eficiente y confiable por el cual los empleados puedan reportar de manera anónima o confidencial las denuncias de una violación" de las políticas corporativas de la compañía, o "conducta indebida sospechada o real".

Del mismo modo, la Guía de Recursos de la FCPA establece que un programa de cumplimiento bien diseñado debe proporcionar un mecanismo confidencial para que los empleados y otras partes interesadas reporten sobre conductas indebidas o incumplimientos sospechosos o reales de las políticas de la compañía, que pueden incluir herramientas como canales de denuncia anónimos o designación de ombudsmen. La guía también explica que después de recibir los reportes, las compañías deben tener un proceso estructurado, confiable y con los recursos adecuados para investigar el reporte y registrar su respuesta, incluidas las medidas disciplinarias o los esfuerzos de reparación tomados.

Las compañías que han resuelto asuntos con el DOJ y están sujetas a los requisitos del "Attachment C" generalmente deben mantener un sistema efectivo de reportes interno. El canal debe ser confidencial siempre que sea posible. Junto con un canal de denuncias, las compañías deben establecer un "proceso efectivo y

⁴ See DOJ CD, Evaluation of Corporate Compliance Programs (2024), <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/page/file/937501/di?inline=>. While the ECCP was last updated in September 2024, on May 12, the DOJ CD announced "a new plan for white collar enforcement" wherein the DOJ CD laid out ten areas of priority enforcement. You can find our alert on the subject here: <https://www.millerchevalier.com/publication/doj-criminal-division-announces-new-plan-white-collar-enforcement-and-revised-policies/>.

⁵ The FCPA Resource Guide is a guide prepared by the DOJ and the U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) which includes relevant information and analysis regarding the FCPA. It was most recently updated in July 2020 and a Spanish edition was released in March 2023. See DOJ & SEC, FCPA: A Resource Guide to the FCPA (2d ed. July 2020) (Resource Guide).

⁶ See Albemarle Corp. Non-Prosecution Agreement, Attachment C ¶ 13 (Sept. 28, 2023), <https://www.justice.gov/d9/2023-09/alb-npa-9.28.23-fully-executed.pdf>.

confiable con recursos suficientes para responder, investigar y documentar las denuncias de violaciones de las leyes anticorrupción o las políticas y procedimientos de cumplimiento anticorrupción de la compañía".

Sin embargo, como se ha señalado, algunas regulaciones exigen que la administración y los comités de auditoría certifiquen la información financiera y establezcan controles internos de contabilidad o auditoría sobre la presentación de informes financieros (el llamado ICFR). Poner a disposición de los empleados un canal de denuncias interno para que informen de sus inquietudes con respecto a los controles internos de la compañía es esencial para certificar la información financiera de la compañía.

Además, FINRA exige que sus miembros, corredores de bolsa que venden valores en los Estados Unidos, mantengan un canal de denuncias. FINRA requiere explícitamente que los procedimientos de supervisión de sus miembros incluyan una forma de capturar, reconocer y responder a todas las quejas escritas de los clientes.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

No hay requisitos legales para que las compañías investiguen los reportes. Sin embargo, de acuerdo con las respuestas anteriores, las diferentes políticas y guías de los reguladores y las autoridades de enforcement dejan en claro que la realización de investigaciones es un elemento clave para un programa de cumplimiento efectivo, una "mejor práctica" y en el mejor interés de la compañía.

Por ejemplo, el DOJ CEP afirma que una compañía recibirá "plena cooperación" si la compañía "revela oportunamente todos los hechos no privilegiados relevantes para la conducta en cuestión, incluidos ... a) los hechos recopilados durante la investigación

interna de una compañía, si la compañía decide llevar a cabo una". Además, el DOJ también considera que "las actualizaciones oportunas sobre la investigación interna de una compañía, si la compañía decide llevar a cabo una, incluidas, entre otras, las divulgaciones continuas de información", son otro factor clave a la hora de decidir si otorga créditos de cooperación a una compañía como parte de una resolución penal. Esto sugiere que las compañías que investigan a fondo tienen mejores posibilidades de recibir crédito de cooperación total durante una investigación de una conducta indebida por parte del DOJ.

Además, el ECCP establece que los fiscales deben considerar cómo la compañía investiga las denuncias, incluso si están dirigidas al personal adecuado, si las investigaciones se llevan a cabo a fondo y de manera oportuna, y si hay un seguimiento adecuado y medidas disciplinarias cuando sea necesario.

Del mismo modo, como se mencionó anteriormente, las compañías sujetas a una resolución de la FCPA u otra con un "Attachment C" deben tener un proceso para investigar los reportes de violaciones de las leyes anticorrupción o las políticas y procedimientos de cumplimiento anticorrupción de la compañía. Aunque el lenguaje no crea explícitamente el deber de investigar todos los reportes, el requisito de tener un proceso para investigar los reportes sugiere un deber implícito de investigar todos los reportes creíbles.

Además, la regla 3110 de FINRA, requiere que sus miembros establezcan un sistema diseñado para lograr el cumplimiento de las leyes y regulaciones de valores aplicables, pero no crea explícitamente el deber de investigar los reportes. Sin embargo, se puede argumentar que la regla requiere investigaciones de todos los reportes de violaciones de las leyes y regulaciones de valores, ya que no llevar a cabo investigaciones significa que el sistema de supervisión no está "razonablemente diseñado" para lograr el compliance.

⁷ The Sarbanes-Oxley Act of 2002 is a United States federal law enacted on July 30, 2002, that applies to all companies that are publicly traded. Some of its main objectives are to: (i) protect investors by improving the accuracy and reliability of corporate disclosures; (ii) enhance corporate accountability through stricter financial reporting requirements; (iii) prevent corporate fraud by establishing new penalties and oversight mechanisms; and (iv) strengthen internal controls over financial reporting. For more information, see The Sarbanes-Oxley Act, [https://www.sarbanes-oxley-act.com/#:~:text=The%20Sarbanes%2DOxley%20Act%20of%202002%20\(%22SOX%22%2C,3](https://www.sarbanes-oxley-act.com/#:~:text=The%20Sarbanes%2DOxley%20Act%20of%202002%20(%22SOX%22%2C,3) (last visited June 4, 2025).

⁸ See 15 U.S.C. § 7241; 18 U.S.C. § 1350; 15 U.S.C. § 7262.

⁹ FINRA is a self-regulatory organization for member broker-dealers in the United States that is responsible under federal law for supervising its member firms. FINRA is under the oversight of the SEC since 1930. See FINRA, About, <https://www.finra.org/about> (last visited June 4, 2025).

¹⁰ FINRA, Rule 3110(d)(2), <https://www.finra.org/rules-guidance/rulebooks/finra-rules/3110> (last visited June 4, 2025).

¹¹ See FINRA, Rule 4530(a), <https://www.finra.org/rules-guidance/rulebooks/finra-rules/4530#the-rule> (last visited June 4, 2025).

¹² See id. at (a)(1)(A).

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Sí. Hay más de sesenta (60) estatutos federales diferentes que incluyen disposiciones de protección de denunciantes, así como programas administrados por diferentes reguladores estadounidenses, que garantizan la protección legal a los denunciantes, además de proporcionar beneficios a aquellos denunciantes que reporten una conducta indebida de una compañía regulada. Las legislaciones más relevantes son:

- Section 922 of The Dodd-Frank act prohibits retaliation by employers against individuals who provide the SEC with information about possible securities law violations. La sección 922 de la ley Dodd-Frank prohíbe las represalias de los empleadores contra las personas que proporcionan a la SEC información sobre posibles violaciones de la ley de valores.
- The SOX protects whistleblowers from retaliation by their employers for reporting violations of SOX, and federal laws relating to fraud against shareholders. La SOX protege a los denunciantes de represalias por parte de sus empleadores por denunciar violaciones de la SOX, y las leyes federales relacionadas con el fraude contra los accionistas.
- The Anti-Money Laundering Act (AMLA) protects whistleblowers from retaliation for reporting AMLA covered offenses. La Ley contra el lavado de dinero (AMLA) protege a los denunciantes de represalias por denunciar delitos cubiertos por AMLA.
- The Consumer Financial Protection Act (CFPA) protects certain whistleblowers for reporting CFPA-covered violations. La Ley de Protección Financiera del Consumidor (CFPA, por sus siglas en inglés) protege a ciertos denunciantes de infracciones cubiertas por la CFPA.

- The False Claims Act also protects whistleblowers from retaliation by their employers. La Ley de Reclamaciones Falsas también protege a los denunciantes de represalias por parte de sus empleadores.

- En el sector público, la Ley de Protección de Denunciantes protege a los denunciantes en el gobierno federal.

Más allá de la protección legal para los denunciantes, hay varios programas que incentivan a las personas a presentarse y reportar la conducta indebida de las compañías reguladas. Los programas relevantes incluyen:

- El Programa Piloto de Recompensas para Denunciantes Corporativos del DOJ: este nuevo programa anunciado el 1 de agosto de 2024, tiene la intención de recompensar a "las personas ... [que] proporcionen al [DOJ] información original por escrito [bajo ciertas condiciones] que ... conduzca a una confiscación criminal o civil que exceda los \$ 1,000,000 en ganancias netas confiscadas en relación con un enjuiciamiento exitoso, resolución criminal corporativa o acción de confiscación civil relacionada con una conducta criminal corporativa" en ciertas áreas como la corrupción extranjera, soborno doméstico y crímenes relacionados a instituciones financieras. Bajo este programa, el DOJ considerará si la compañía ha tomado represalias contra un denunciante. Las pruebas de represalias pueden afectar la capacidad de una compañía para recibir crédito de plena cooperación.
- El Programa de Denunciantes de la SEC: este programa establece que las personas elegibles que voluntariamente proporcionan información original de alta calidad que resulta en una acción de cumplimiento de la SEC con sanciones que superen el millón de dólares pueden recibir premios que van del 10% al 30% de la cantidad recaudada.

¹⁴ See DOJ CD, supra note 5 at § I.(D).
Resource Guide, supra note 6 at 66.

¹⁵ Id.

¹⁶ See Albemarle, supra note 7 at C-5.

¹⁷ FINRA, Rule 3110(b)(5), <https://www.finra.org/rules-guidance/rulebooks/finra-rules/3110> (last visited June 4, 2025).

¹⁸ See DOJ CD CEP, supra note 1 at 4.

¹⁹ See DOJ CD, supra note 5.

²⁰ Cong. Rsch. Serv., R46979, Compilation of Federal Whistleblower Protection Statutes (Jan. 13, 2025), <https://www.congress.gov/crs-product/R46979>.

²¹ Cong. Rsch. Serv., R46979, Recopilación de Estatutos Federales de Protección de Denunciantes (13 de enero de 2025), <https://www.congress.gov/crs-product/R46979>.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

En general, los empleadores privados no están legalmente obligados a llevar a cabo una investigación antes de disciplinar a los empleados bajo las reglas de empleo "a voluntad." Dicho esto, hay ciertas situaciones en las que un empleador tiene el deber de llevar a cabo una revisión antes de disciplinar o despedir a los empleados. Estas situaciones son:

- Si un empleado está sindicalizado y cubierto por un convenio colectivo, el empleador debe cumplir con todas las disposiciones bajo el convenio relacionadas con disciplinar a los empleados. Muchos de estos convenios colectivos incluyen disposiciones que obligan a los empleadores a llevar a cabo una investigación interna como un esfuerzo de investigación para recopilar todas las pruebas necesarias para apoyar tales acciones disciplinarias. En ciertas situaciones, el empleador necesita tener pruebas sólidas para despedir a un empleado sindicalizado por causa.
- Empleados Públicos: Aunque en algunos estados los empleados públicos pueden ser considerados empleados "a voluntad", en la mayoría de los estados cualquier acción disciplinaria o despido de un empleado público se consideraría ilegal o ilícito si viola las leyes federales o estatales, o si se hace en represalia por ejercer los derechos y/o deberes legales del empleado. Como mejor práctica, el empleador debe llevar a cabo una investigación interna para determinar los hechos que rodean la posible conducta indebida y evitar riesgos legales.
- Hay varios estatutos federales y estatales que protegen a los empleados de la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de Estados

Unidos sugiere que, para prevenir cualquier acción contra la discriminación y/o despido injusto, las compañías deben implementar una política contra el acoso, que incluya un "proceso de denuncia que proporcione una investigación rápida, exhaustiva e imparcial". Además, la Guía de la EEOC para el Cumplimiento de la Ley sobre el Acoso en el Lugar de Trabajo establece que algunas de las características de una política eficaz contra el acoso ofrecen "múltiples vías para denunciar el acoso", identificando "puntos de contacto accesibles a los que se deben presentar denuncias de acoso" y explicando "el proceso de denuncia del empleador, incluidas las protecciones contra las represalias y la confidencialidad del proceso". Para ser eficaz, este proceso de denuncia debe prever "medidas correctivas rápidas y eficaces".

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

Hay varios casos a nivel federal y estatal, así como resoluciones de las autoridades de enforcement que analizan los beneficios que se otorgan a las compañías que realizan investigaciones internas.

Como se mencionó anteriormente, en el contexto penal, el DOJ otorga varios beneficios significativos a aquellas compañías que realizan investigaciones internas y remedian cualquier conducta indebida identificada.

Resoluciones recientes subrayan la importancia de llevar a cabo investigaciones internas y cooperar con las autoridades de enforcement durante sus investigaciones.

- BIT Mining firmó un acuerdo de procesamiento diferido por violar la FCPA. BIT Mining recibió créditos de cooperación al "proporcionar al gobierno los hechos aprendidos durante su investigación interna". El DOJ también declaró que la cooperación fue "reactiva y limitada en grado e impacto", subrayando la importancia de llevar a cabo investigaciones internas rápidas y exhaustivas.

²² 15 U.S.C. § 78u-6; 7 C.F.R. §§ 240.21F-1-18.

²³ 18 U.S.C. § 1514A.

²⁴ 31 U.S.C. § 5323(g)(1)-(2).

²⁵ 12 U.S.C. § 5481(6), (26); 12 U.S.C. § 5567.

²⁶ 31 U.S.C. § 3730.

²⁷ 5 U.S.C. § 2302(b)(8)-(9).

²⁸ DOJ, Corporate Whistleblower Award Pilot Program § II(1), <https://www.justice.gov/criminal/media/1400041/dl?inline> (updated May 12, 2025); Int'l Alert: DOJ Announces Corporate Whistleblower Rewards Pilot Program and Amends Corporate Enforcement Policy in Effort to "Supercharge" Enforcement in Key Areas, Miller & Chevalier Chartered (Aug. 7, 2024), <https://www.millerchevalier.com/publication/doj-announces-corporate-whistleblower-rewards-pilot-program-and-amends-corporate>.

- **Telefónica Venezolana C.A.:** El 8 de noviembre de 2024, Telefónica Venezolana firmó un acuerdo de procesamiento diferido por violar la FCPA. La compañía recibió créditos por cooperar con el DOJ, incluyendo "hacer presentaciones periódicas de hechos al departamento basadas en la información aprendida en el curso de la investigación interna [de la compañía]".

- **Moog Inc.:** El 11 de octubre de 2024, la SEC emitió una orden de cese y desistimiento contra Moog después de aceptar una oferta de acuerdo presentada por la compañía. El hecho de que Moog "inicialmente informó cierta conducta indebida al Departamento de Justicia y posteriormente proporcionó al personal de la SEC hechos desarrollados durante su propia investigación interna" fue clave para que la SEC determinara la aceptación de la oferta de acuerdo de la compañía.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No hay leyes federales en los Estados Unidos que exijan calificaciones específicas para los investigadores corporativos. La mejor práctica sugiere que la persona responsable de llevar a cabo investigaciones internas dentro de una compañía debe estar cualificada, ya sea por experiencia o formación.

En ciertos casos, la compañía puede posicionarse de mejor manera mediante la contratación de un abogado externo para llevar a cabo la investigación interna de posibles conductas indebidas. Los beneficios de contratar a un asesor externo son:

- **Independencia y Objetividad:** la contratación de un abogado externo para llevar a cabo la investigación interna permite una investigación imparcial, que puede dar lugar a una investigación más creíble. Esto es particularmente importante cuando el personal de

la alta dirección puede estar implicado en las posibles conductas indebidas.

- **Privilegio de Abogado-Cliente y Producto de Trabajo del Abogado:** bajo el common law de los EE. UU., las comunicaciones entre el personal de la compañía y el abogado externo están protegidas contra la divulgación a las autoridades de enforcement. Esto es importante en el contexto de investigaciones complejas y delicadas que pueden dar lugar a litigios o a un escrutinio de los reguladores.

- **Especialización y Experiencia:** los asesores externos suelen especializarse en llevar a cabo investigaciones complejas y de alto riesgo y pueden asesorar a las compañías sobre cómo navegar por las diferentes implicaciones legales de una investigación y las expectativas del gobierno.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Sí. Hay múltiples propuestas legislativas actualmente en consideración en los Estados Unidos que se centran en la protección de los denunciantes, la conducta indebida en el lugar de trabajo y la privacidad de los datos. Algunas de estas propuestas son:

- **Ley de Reforma de Denunciantes de la SEC de 2025:** La Ley de Reforma de Denunciantes de la SEC de 2025 es una legislación bipartidista presentada por los senadores Chuck Grassley y Elizabeth Warren para mejorar las protecciones para las personas que reportan violaciones de valores. La ley tiene como objetivo fortalecer el Programa de Denunciantes de la SEC al abordar cuestiones clave, como (i) mayores protecciones contra las represalias; (ii) procesamiento oportuno de reclamos; y (iii) protección contra acuerdos

²⁹ DOJ, Programa Piloto de Premios a Denunciantes Corporativos § II(1), <https://www.justice.gov/criminal/media/1400041/dl?inline> (actualizado el 12 de mayo de 2025); Alerta Int'l: DOJ anuncia el Programa Piloto de Recompensas a Denunciantes Corporativos y modifica la Política de Aplicación Corporativa en Esfuerzo por "Supercargar" la Aplicación en Áreas Clave, Miller & Chevalier Chartered (7 de agosto de 2024), <https://www.millerchevalier.com/publication/doj-announces-corporate-whistleblower-rewards-pilot-program-and-amends-corporate>.

³⁰ Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, § 922, 124 Stat. 1376, 1841-49.

³¹ USA.gov, Workplace laws, <https://www.usa.gov/workplace-laws> (last visited June 4, 2025).

³² EEOC, Best Practices for Employers and Human Resources/EEO Professionals, <https://www.eeoc.gov/initiatives/e-race/best-practices-employers-and-human-resources/eo-professionals> (last visited June 4, 2025).

³³ EEOC, Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-harassment-workplace> (last visited June 4, 2025).

³⁴ See *Cerros v. Steel Techs., Inc.*, 398 F.3d 944, 954 (7th Cir. 2005).

³⁵ For purpose of this guide, we included criminal resolutions, which are not considered case law but are relevant for companies operating in the region.

de arbitraje previos a la disputa.

• **Ley de Responsabilidad Judicial de 2021 (JAA):** La JAA es una legislación bipartidista introducida para extender las protecciones esenciales en el lugar de trabajo a más de 30.000 empleados judiciales federales, incluidos empleados de la ley y defensores públicos. A diferencia de la mayoría de los trabajadores federales, estos empleados actualmente carecen de garantías legales contra la discriminación, el acoso sexual, las represalias y otras formas de conducta indebida. La JAA tiene como objetivo abordar esto aplicando las leyes federales de derechos civiles, como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, al poder judicial, asegurando que estos empleados tengan las mismas protecciones legales que sus contrapartes en otras agencias federales y el sector privado, como la "garantía [de] los derechos procesales de las personas durante las investigaciones y los procedimientos de resolución de disputas en virtud de esta Ley".

• **Ley de Mejora de la Protección de Denunciantes de 2021 (WPIA):** WPIA es una propuesta legislativa bipartidista de Estados Unidos destinada a fortalecer las protecciones para los empleados federales que denuncian conductas indebidas, fraude o abuso dentro del gobierno. Introducida en 2025, la WPIA busca abordar las brechas en la WPA existente y mejorar la rendición de cuentas en todas las agencias federales.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

Las investigaciones internas y el derecho laboral se cruzan de varias maneras clave en los Estados Unidos. Si bien no existe un marco legal único que rija las investigaciones internas, los empleadores deben llevarlas a cabo de manera consistente con las leyes laborales federales, estatales y locales.

En la mayoría de los casos, especialmente bajo la

doctrina del empleo "a voluntad," los empleadores no están legalmente obligados a realizar investigaciones antes de tomar medidas disciplinarias. Sin embargo, a menudo es aconsejable llevar a cabo investigaciones para reducir el riesgo legal y cumplir con obligaciones legales específicas. Por ejemplo, las leyes federales como el Título VII, el Título IV de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo requieren que los empleadores investiguen las denuncias de discriminación, acoso o represalias para evitar responsabilidad. Del mismo modo, como se mencionó anteriormente, las leyes de protección de los denunciantes de irregularidades exigen que las investigaciones se lleven a cabo sin represalias ni intimidación. Los empleadores también deben garantizar el cumplimiento de la Ley de Normas Laborales Justas, que puede requerir la compensación de los empleados no exentos por el tiempo dedicado a participar en las investigaciones.

En los lugares de trabajo sindicalizados, las investigaciones deben cumplir con los acuerdos de negociación colectiva y la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que puede otorgar a los empleados el derecho a la representación sindical, incluso durante las entrevistas de investigación. Además, las investigaciones deben llevarse a cabo de una manera que respete la privacidad de los empleados, particularmente bajo las leyes estatales que rigen el consentimiento para grabaciones, vigilancia y acceso a datos.

³⁶ Press Release, DOJ, Former CEO Indicted for Role in Bribing Japanese Officials and BIT Mining Ltd. Resolves Foreign Bribery Investigation (Nov. 18, 2024), <https://www.justice.gov/archives/opa/pr/former-ceo-500com-now-bit-mining-ltd-indicted-role-bribing-japanese-officials-and-bit-mining>.

³⁷ Press Release, DOJ, Telefónica Venezolana to Pay Over \$85M to Resolve Foreign Bribery Investigation (Nov. 8, 2024), <https://www.justice.gov/archives/opa/pr/telefonica-venezolana-pay-over-85m-resolve-foreign-bribery-investigation>.

³⁸ Moog Inc., Securities Exchange Act Release No. 101307, 2024 WL 4475640 (Oct. 11, 2024).

³⁹ SEC Whistleblower Reform Act of 2025, S. 1149, 119th Cong. (2025).

⁴⁰ JAA, S. 2553, 117th Cong. (2021).

⁴¹ Id. § 4(g)(4)(C).

⁴² WPIA, H.R. 2988, 117th Cong. (2021).

POSSE
HERRERA
RUIZ 



Autor:

Oscar Tutasaura, Socio, Área Cumplimiento e Investigaciones Internas, Derecho Corporativo & Derecho Penal Corporativo, Socio.

Lucas Posada, Asociado, Área Derecho Penal Corporativo y Cumplimiento e Investigaciones Internas.

1. Describa el marco regulatorio y principios generales que rigen las investigaciones internas corporativas en su país.

En Colombia, las investigaciones internas no están reguladas por una ley específica, pero se desarrollan dentro de un marco normativo compuesto por diversas disposiciones legales y principios generales que garantizan el respeto a los derechos fundamentales y promueven la transparencia empresarial. Estas investigaciones deben observar, en primer lugar, los principios constitucionales, especialmente aquellos relacionados con el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa y la protección de la intimidad, consagrados en los artículos 15, 29 y 83 de la Constitución Política. Esto implica que cualquier procedimiento interno debe respetar las garantías mínimas procesales, incluso si no se trata de un proceso judicial formal.

Además, cuando las conductas investigadas pueden constituir delitos, como fraude, corrupción o lavado de activos, se deben tener en cuenta las disposiciones del Código Penal y del Código de Procedimiento Penal. En este contexto, las investigaciones internas pueden servir como mecanismos preventivos o como insumos para eventuales denuncias ante las autoridades competentes. También es relevante la Ley 2195 de 2022, conocida como la Ley de Transparencia, que establece medidas para prevenir y sancionar actos de corrupción, y promueve la implementación de programas de ética empresarial y mecanismos de autorregulación.

En el ámbito corporativo, las investigaciones internas suelen estar guiadas por normas sectoriales emitidas por las Superintendencias que regulan cada sector económico. Estas entidades han expedido lineamientos que obligan a las empresas a implementar sistemas de cumplimiento y control interno. Entre las normas más relevantes se encuentran la Circular Externa 100-000016 del 24 de diciembre de 2020 y la Circular Externa 100-000011 del 9 de agosto de 2021, ambas emitidas por la Superintendencia de Sociedades. La primera establece los lineamientos para la implementación del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SAGRILAF). Esta norma obliga a las empresas a identificar, medir, controlar y monitorear estos riesgos, y a contar con manuales de cumplimiento, canales de denuncia y procedimientos de investigación interna.

Por su parte, la Circular Externa 100-000011 de 2021 exige la implementación del Programa de Transparencia

y Ética Empresarial (PTEE), enfocado en la prevención de riesgos de corrupción y soborno transnacional. Este programa también contempla la existencia de procedimientos internos para la recepción, análisis e investigación de denuncias, así como la designación de un oficial de cumplimiento responsable de su ejecución. En adición, cabe resaltar que recientemente, se incorporó al marco regulatorio de las investigaciones internas en Colombia la Ley 2365 de 2024, cuyo objeto es la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y en las instituciones de educación superior. La Ley 2365 impacta directamente las investigaciones internas corporativas al imponer a los empleadores el deber de prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello, la norma impone la obligación a las empresas de adoptar políticas internas de prevención, reflejadas en reglamentos de trabajo, contratos y protocolos, que deben ser ampliamente difundidas dentro de la entidad. Asimismo, la ley refuerza la necesidad de garantizar los derechos de las víctimas, establecer mecanismos de atención y no repetición, e implementar garantías de protección inmediata para evitar daños irremediables, incluyendo medidas contra represalias y acoso laboral para denunciantes y testigos. Este desarrollo normativo subraya la importancia de que las investigaciones internas se alineen con los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto por los derechos fundamentales de todas las partes involucradas, protegiendo a las víctimas y asegurando un ambiente laboral libre de violencias.

En ese orden, es viable afirmar que las investigaciones internas en Colombia deben regirse por principios generales como la legalidad, el debido proceso, la confidencialidad, la proporcionalidad, la buena fe y la presunción de inocencia. Además, deben orientarse hacia la prevención y la mejora continua de los sistemas de control interno. En conjunto, este marco normativo y de principios permite a las organizaciones en Colombia llevar a cabo investigaciones internas que sean respetuosas de los derechos fundamentales, eficaces en la gestión de riesgos y alineadas con los estándares de cumplimiento exigidos por las autoridades regulatorias.

2. ¿Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En Colombia existe un deber para ciertas empresas de contar con un canal de denuncias o reporte, específicamente cuando están obligadas a implementar

programas de cumplimiento. Este deber se deriva principalmente de la Ley N° 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) y la Ley N° 2195 de 2022 (Ley de Transparencia), que refuerzan la necesidad de adoptar mecanismos internos para prevenir actos de corrupción. En particular, estas leyes establecen que los programas de transparencia deben incluir canales de denuncia como parte de sus componentes esenciales. No obstante, esta obligación no es general para todas las empresas, sino que aplica a aquellas que, por su naturaleza, tamaño o actividad, están obligadas a implementar dichos programas conforme a la regulación expedida por entidades como la Superintendencia de Sociedades. Por ejemplo, la Circular Externa 100-000011 de 2021, expedida por esta Superintendencia y dirigida a sus entidades vigiladas, establece con mayor detalle las características que deben tener estos canales de denuncia dentro del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). En primer lugar, se exige que los canales permitan reportes tanto confidenciales como anónimos, lo cual implica que las empresas deben garantizar la protección de la identidad del denunciante si este así lo desea. Además, los mecanismos deben ser de fácil acceso para empleados, administradores, asociados, contratistas y cualquier persona que tenga conocimiento de posibles irregularidades o actos de corrupción. Esto incluye la posibilidad de utilizar líneas telefónicas, buzones físicos o virtuales, plataformas digitales, entre otros medios.

Otro aspecto fundamental es la protección contra represalias. La citada circular exige que las empresas adopten medidas adecuadas para asegurar que los denunciadores no sean objeto de represalias, incluyendo el acoso laboral, por haber reportado posibles infracciones a la ley o al PTEE. En este sentido, el Oficial de Cumplimiento tiene la responsabilidad de implementar medidas que aseguren tanto la confidencialidad como el anonimato de los reportes, y de promover una cultura organizacional que incentive la denuncia sin temor a consecuencias negativas.

Las entidades obligadas deben también promover el uso de canales oficiales dispuestos por el Estado, como el Canal de Denuncias por Soborno Transnacional de la Superintendencia de Sociedades y el Canal de Denuncias por actos de Corrupción de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República. Estos enlaces deben estar incluidos dentro del PTEE como parte de las estrategias de comunicación y promoción del canal de denuncias.

Adicionalmente, los sistemas de prevención de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/

FT), regulados por la Circular Externa 100-000016 de 2020 de la Superintendencia de Sociedades, también imponen a las entidades vigiladas por dicha entidad, y que sean obligadas a adoptar un SAGRILAF, la obligación de contar con canales de denuncia y reporte. En este contexto, las empresas deben habilitar mecanismos que permitan reportar operaciones sospechosas a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF). Esta obligación no solo incluye el reporte de operaciones inusuales o sospechosas, sino también la presentación de reportes periódicos de ausencia de operaciones sospechosas, lo que refuerza el deber de vigilancia continua y la existencia de canales internos eficaces para la detección y reporte de riesgos.

En cuanto a los canales de denuncia, la Ley N° 2365 de 2024 detalla que los empleadores y contratantes deben implementar medidas para recibir reportes de acoso sexual. En el artículo 15 se establece que cualquier persona con conocimiento de presunto acoso sexual puede presentar una queja ante el empleador o contratante del sector público o privado, utilizando cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal. Estos mecanismos deben permitir establecer las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. En esa misma línea, la misma norma impone sobre el empleador el deber de dar trámite a las quejas y adoptar las medidas necesarias para restablecer los derechos de las víctimas de los actos de acoso sexual en el ámbito laboral.

3. ¿Existe un deber de investigar denuncias recibidas por parte de la empresa?

Aunque no existe un deber legal explícito, las normas societarias que establecen los deberes fiduciarios de los administradores de sociedades (representantes legales y directores) implícitamente obligan a dichos administradores a obra conforme al deber de diligencia, deber que incluiría promover investigaciones internas cuando existen posibles violaciones a la ley o a políticas internas.

Adicionalmente, para aquellas entidades obligadas a implementar sistemas de cumplimiento antilavado o anticorrupción, si existe un deber por lo menos implícito de investigar las denuncias recibidas por parte de las empresas.

Este deber se fundamenta en varios principios y normas. En primer lugar, el artículo 23 de la Ley N° 222 de 1995 establecen los deberes de los administradores de una sociedad comercial, específicamente el deber de diligencia. Por su parte, la Ley N° 2195 de 2022 y la

Ley 1474 de 2011 establecen la obligación de prevenir y sancionar actos de corrupción, lo cual implica que las empresas deben contar con mecanismos eficaces para recibir, tramitar e investigar denuncias. Adicionalmente, la Circular Externa 100-000011 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades refuerza esta obligación al exigir que las entidades obligadas implementen canales de denuncia que permitan reportes anónimos y confidenciales, y que adopten medidas para proteger a los denunciantes. Pero más allá de la recepción, la norma también impone al Oficial de Cumplimiento la responsabilidad de gestionar adecuadamente estos reportes, lo cual incluye su análisis e investigación.

Desde una perspectiva de cumplimiento normativo y responsabilidad corporativa, ignorar una denuncia podría constituir una omisión grave, especialmente si se trata de hechos que podrían configurar delitos como corrupción, lavado de activos o soborno transnacional. Además, el principio de debido proceso interno y la buena fe en la gestión empresarial exigen que toda denuncia sea tratada con seriedad, imparcialidad y diligencia.

Ahora bien, conforme a la Ley N° 2365 de 2024, la empresa tiene un deber legal expreso de investigar las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral. El Artículo 15 establece que cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto caso de acoso sexual puede presentar una queja ante el empleador o contratante, utilizando mecanismos electrónicos, físicos o verbales, los cuales deben permitir identificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos. Por su parte, el Artículo 16 impone al empleador la obligación de adoptar medidas preventivas y correctivas frente a dichas quejas, lo cual implica necesariamente una investigación interna que permita valorar los hechos denunciados y tomar decisiones informadas. Esta investigación debe realizarse de manera diligente, confidencial, con enfoque de género y libre de represalias, con el fin de restablecer los derechos de las víctimas y evitar responsabilidades legales para la empresa.

4. ¿Existe normativa que garantice protección legal a los denunciantes?

Sí, en Colombia existe normativa que garantiza protección legal a los denunciantes, especialmente en el contexto de la lucha contra la corrupción. Esta protección se ha venido fortaleciendo tanto a través de normas vigentes como mediante iniciativas legislativas recientes.

La Circular Externa 100-000011 de 2021 de la

Superintendencia de Sociedades refuerza esta obligación al exigir que las empresas obligadas a implementar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) adopten medidas para asegurar que los denunciantes no sean objeto de represalias ni de acoso laboral. Estas disposiciones imponen al Oficial de Cumplimiento la responsabilidad de proteger la identidad del denunciante y de fomentar una cultura organizacional que incentive la denuncia sin temor.

Por su parte, la Ley N° 2365 de 2024 establece un marco robusto de protección para denunciantes y víctimas de acoso sexual en los ámbitos laboral, garantizando la confidencialidad y prevención de represalias. El Artículo 11 impone a los empleadores la obligación de implementar medidas de protección inmediata para evitar daños irreparables para las víctimas. El artículo 13 refuerza esta protección al reconocer el derecho de las víctimas y denunciantes a no sufrir retaliaciones, y detalla garantías como el trato libre de estereotipos, acceso a atención psicológica, posibilidad de traslado o teletrabajo, confidencialidad, y la opción de terminar el contrato sin sanción. El artículo 14 consagra la estabilidad laboral reforzada, presumiendo como retaliación cualquier despido o destitución dentro de los seis meses siguientes a la denuncia, extendiendo esta protección también a testigos. En esa misma línea, el artículo 15 otorga libertad a la víctima para acudir directamente a instancias judiciales o disciplinarias sin que el trámite interno sea un requisito previo.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Por regla general, en Colombia no existe la obligación de llevar a cabo un proceso de investigación interna (salvo en los procedimientos de acoso sexual en el ámbito laboral), pero sí existe Colombia existe un deber legal de llevar a cabo un proceso disciplinario por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria, y este proceso debe cumplir con ciertas exigencias mínimas para garantizar el respeto al debido proceso del trabajador.

Este deber se encuentra consagrado en el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que antes de imponer una sanción, el empleador debe permitir al trabajador presentar sus descargos.

Cualquier medida disciplinaria debe estar precedida de un procedimiento disciplinario que respete los principios

de legalidad, contradicción, defensa e imparcialidad. Para que la diligencia de descargos cumpla con su finalidad y se considere válida, debe cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

- I)** Notificación formal al trabajador del llamamiento a descargos, indicando fecha, hora y lugar de la diligencia.
- II)** Comunicación clara de los hechos o motivos que originan el proceso disciplinario, permitiendo al trabajador conocer con precisión las conductas que se le atribuyen.
- III)** Derecho a estar acompañado por dos representantes del sindicato al que pertenezca, o en su defecto, por dos compañeros de trabajo si no existe sindicato.
- IV)** Levantamiento de un acta de descargos, en la que se registre lo ocurrido durante la diligencia, incluyendo las intervenciones del trabajador, del empleador y de los testigos, si los hay.

Otros aspectos relevantes son: no se requiere abogado para esta diligencia, lo que facilita el acceso del trabajador al ejercicio de su defensa; y se permite la presentación y práctica de pruebas y testigos por ambas partes, tanto por el empleador como por el trabajador, lo que permite una valoración objetiva de los hechos.

Este procedimiento disciplinario no es una simple formalidad, sino una garantía sustancial que busca evitar decisiones arbitrarias y proteger los derechos del trabajador. La omisión de este proceso puede acarrear la nulidad de la sanción impuesta, así como consecuencias legales para el empleador, como el pago de indemnizaciones o el reintegro del trabajador en casos de despido injustificado.

Contrario a lo antes mencionado, en el marco de los procesos de acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior, la Ley 2365 de 2024 establece un deber explícito y reforzado de investigación por parte del empleador, con características y exigencias particulares para garantizar la prevención, protección y atención de las víctimas.

En primer lugar, la ley exige que los empleadores cuenten con protocolos claros y accesibles para la recepción de quejas, los cuales deben estar integrados en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales y demás instrumentos institucionales. Estos mecanismos deben permitir que cualquier persona pueda presentar una denuncia por medios físicos, electrónicos o verbales, detallando las circunstancias de tiempo, modo y lugar

de los hechos.

Una vez recibida la queja, el empleador tiene el deber de tramitarla de manera diligente y confidencial, adoptando medidas inmediatas de protección para la víctima en un plazo no mayor a cinco días hábiles. Estas medidas incluyen, entre otras, el traslado del área de trabajo, el permiso para teletrabajo, la atención psicológica a través de la ARL (Administradora de Riesgos Laborales), y la garantía de no confrontación con el presunto agresor. Además, se debe preservar la confidencialidad de la víctima y evitar cualquier forma de revictimización o censura.

El proceso investigativo también debe desarrollarse bajo los principios de celeridad, imparcialidad, debido proceso, enfoque de género y derechos humanos, conforme lo establece el artículo 3 de la ley. La empresa está obligada a adoptar medidas correctivas y preventivas, incluyendo campañas colectivas para transformar el ambiente laboral cuando se identifiquen patrones de acoso.

Finalmente, la ley establece que la víctima tiene derecho a acudir directamente a instancias penales o disciplinarias sin que el trámite interno sea un requisito previo, y que cualquier despido o sanción dentro de los seis meses posteriores a la denuncia se presume como retaliación, lo cual puede acarrear sanciones para el empleador.

6. ¿De qué manera la jurisprudencia ha valorado el que el empleador lleve a cabo procesos investigativos?

La jurisprudencia de las altas cortes en Colombia, en particular la Corte Suprema de Justicia, no ha centrado su atención en valorar de manera directa o sistemática los procesos investigativos internos que adelantan los empleadores. Sin embargo, en múltiples decisiones se ha hecho alusión a estas investigaciones, principalmente como parte del contexto fáctico que permite la recolección de evidencia en el marco de un conflicto laboral.

En este sentido, puede afirmarse que la jurisprudencia ha entendido las investigaciones internas más como un mecanismo de recolección de evidencia, que como una fuente probatoria autónoma con valor pleno. Es decir, los informes, documentos o decisiones que se deriven de estas investigaciones no tienen, por sí solos, valor probatorio calificado dentro de un proceso judicial.

Una sentencia clave que ilustra esta postura es la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de

Casación Laboral del 5 de noviembre de 2014 de radicado No. 45148 (SL15245-2014). En ella, la Corte, citando una decisión anterior, señaló:

“En cuanto al informe que envió el Asesor de Seguridad Zonas Bogotá Central y Oriental al Gerente de la Regional Zona 2, el 28 de junio de 1996, se advierte que carece de valor probatorio, por sí solo, en la medida que proviene del propio empleador, dado que corresponde a un documento suscrito por uno de sus funcionarios, que además no fue reconocido por el trabajador; pero incluso de no compartirse esta tesis dicho informe no pasaría de ser un documento declarativo proveniente de un tercero que como tal no es prueba calificada en casación laboral.”

Esta posición destaca que los informes internos no pueden ser considerados prueba calificada si no cumplen con los requisitos legales de contradicción y autenticidad.

En conclusión, aunque la jurisprudencia reconoce la existencia y utilidad de las investigaciones internas como parte del ejercicio organizacional del empleador, su valor dentro de un proceso judicial es limitado. Estos informes pueden servir como insumo para orientar decisiones empresariales o como punto de partida para la recolección de pruebas, pero no constituyen, por sí mismos, prueba suficiente ante los jueces laborales.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

No existe una norma que exija que el investigador cuente con algún tipo de idoneidad para realizar investigaciones internas. Luego las investigaciones pueden ser adelantadas por un empleado de la compañía, un externo, o por un oficial de cumplimiento.

8. ¿Existen en actual tramitación proyectos de ley respecto a la regulación de las investigaciones internas?

Actualmente, no se encuentra en trámite un proyecto de ley específico que regule de manera integral las investigaciones internas corporativas en Colombia. Sin embargo, sí existen iniciativas legislativas relacionadas con temas afines, como la protección de denunciantes y el fortalecimiento de los programas de transparencia y ética empresarial.

9. ¿De qué manera se compatibilizan las normas de compliance con el ordenamiento laboral, en el contexto de investigaciones internas?

En Colombia, la compatibilidad entre las normas de compliance y el ordenamiento laboral en el contexto de las investigaciones internas se logra mediante una distinción clara y funcional entre dos figuras: las investigaciones internas corporativas y los procesos disciplinarios laborales. Aunque ambas pueden estar relacionadas, tienen naturalezas distintas y cumplen roles complementarios dentro del marco jurídico y organizacional.

Las investigaciones internas, propias del ámbito del compliance, son generalmente voluntarias y no están reguladas por una norma específica. Su propósito es identificar posibles irregularidades como fraudes, actos de corrupción o incumplimientos normativos, y se desarrollan bajo principios como la confidencialidad, la imparcialidad y el respeto por los derechos fundamentales. Estas investigaciones permiten a las empresas recolectar información y pruebas que pueden ser útiles en procesos posteriores, como denuncias ante autoridades o procesos disciplinarios internos. No obstante, su carácter voluntario tiene una excepción importante: en casos de acoso sexual laboral, la Ley 2365 de 2024 impone a los empleadores la obligación de investigar, prevenir y sancionar este tipo de conductas, lo que convierte estas investigaciones en un deber legal. Por su parte, los procesos disciplinarios pertenecen al ámbito del derecho laboral y son obligatorios cuando el empleador pretende imponer una sanción al trabajador. Estos procesos deben respetar el debido proceso, incluyendo la notificación formal, la comunicación clara de los hechos, el derecho a la defensa, la posibilidad de presentar y controvertir pruebas, y la documentación del procedimiento mediante un acta. La jurisprudencia laboral ha sido enfática en que la omisión de este procedimiento puede acarrear consecuencias como la nulidad de la sanción o la ineficacia del despido.

La compatibilidad entre ambos sistemas se da en la medida en que las investigaciones internas pueden servir como insumo probatorio para los procesos disciplinarios, siempre que se respeten los derechos del trabajador. Así, el compliance no sustituye al proceso disciplinario, pero sí lo fortalece al proporcionar herramientas para una toma de decisiones informada, objetiva y documentada. Además, las normas de compliance se integran al entorno laboral mediante instrumentos como el Reglamento Interno de Trabajo, que puede incorporar procedimientos de investigación y sanción alineados con las políticas internas de la empresa. También se reflejan en prácticas

como la debida diligencia de empleados, la inclusión de cláusulas de cumplimiento en los contratos de trabajo, y el uso de canales de denuncia y auditorías internas. Estas herramientas permiten detectar conductas irregulares y, si se documentan adecuadamente, pueden sustentar decisiones como el despido con justa causa.

En suma, las normas de compliance y el ordenamiento laboral no solo son compatibles, sino que se complementan. Mientras el compliance aporta mecanismos preventivos y de control, el derecho laboral garantiza el respeto por los derechos fundamentales del trabajador. Esta articulación fortalece la cultura organizacional, promueve la legalidad y protege tanto a la empresa como a sus empleados.



Guía Comparada Investigaciones Internas

Encuentra todas nuestras guías comparadas **aquí**



Compliance Latam



@ComplianceLatam



@ComplianceLatam