

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Argentina

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.

A continuación, te presentamos la sección dedicada a Argentina, escrita por los siguientes miembros de la firma Beccar y Varela: Gustavo Papeschi, socio, compliance e Investigaciones Internas; y Catalina Saravia, abogada senior, Compliance & Investigations.



Compliance Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	18 min.



FUENTE: el texto de esta portadilla se elaboró a partir de la introducción de la "Guía Comparada Investigaciones Internas" publicada por la plataforma "Compliance Legal Latam".



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.