

Guía Comparada Investigaciones Internas: casos Bolivia, Paraguay y Uruguay



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

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.

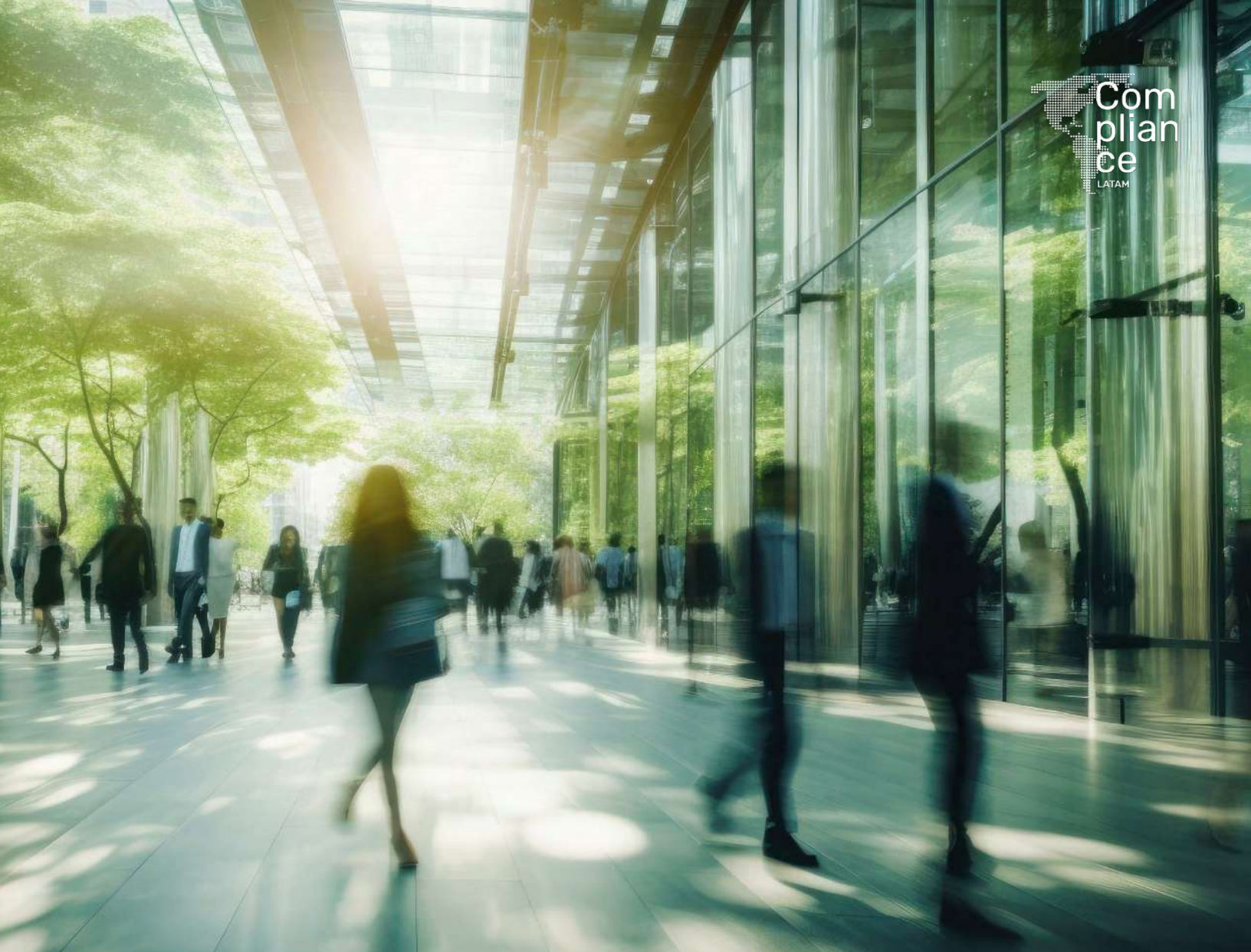
Compliance Latam ha convocado a expertos de firmas legales en 18 países de Latinoamérica, Estados Unidos y España para ofrecer una visión clara, comparativa y actualizada sobre los principales elementos que configuran las investigaciones internas en cada jurisdicción.

A continuación, te presentamos la sección dedicada a Bolivia, Paraguay y Uruguay, escrita por los siguientes miembros de la firma Ferrere: 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; María Laura Aguirre, asociada área compliance; Tamara Monroy, asociada área laboral; Adriana Figueredo, asociada senior área laboral; Alejandro López, asociado cumplimiento y gestión de riesgos; y Camila López, asociada Laboral.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	24 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".



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.