

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Colombia

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 Colombia escrita por los siguientes miembros de la firma Posse, Herrera y Ruiz: Oscar Tutasaura, socio área cumplimiento e investigaciones internas, derecho corporativo & Derecho Penal Corporativo; y Lucas Posada, asociado área Derecho Penal Corporativo y cumplimiento e investigaciones internas.



Compliance Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	22 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".

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 denunciantes 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 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.