

Guía Comparada Investigaciones Internas: casos Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

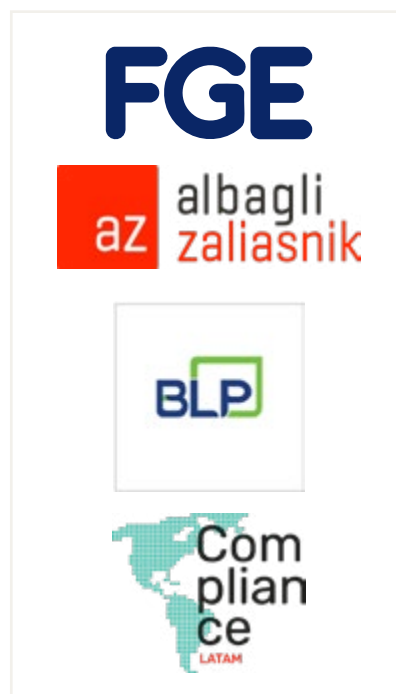
Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	22 min.

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 Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, escrita por los siguientes miembros de la firma Business Law Partners: 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 Luján, asociado senior, área resolución de conflictos; y Alí Ordóñez, asociado, área corporativo y cumplimiento de ética y anticorrupción.



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:

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.