

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Ecuador



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 Ecuador escrita por los siguientes miembros de la firma Bustamante Fabara: José Francisco Vacas Dávila, socio, área laboral; y Daniel Castelo, director, área de competencia.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	20 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:

José Francisco Vacas Dávila, Socio, Área Laboral.

Daniel Castelo, Director, Área de Competencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• En ese sentido, el Protocolo de Prevención y Atención

¹⁰ Art. 7.

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

¹² Pp. 26.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴ Art. 7.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad especial?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las normas de compliance pueden establecer mecanismos de investigación.