

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso España



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 España, escrita por Juan Carlos Lombardía, socio área laboral de la firma Bartolomé y Briones.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	14 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".



BARTOLOME
& BRIONES



Autor:

Juan Carlos Lombardía, Socio Área Laboral.

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

En España, las investigaciones internas corporativas se regulan, principalmente, por los siguientes preceptos en orden de prelación de normas:

- Constitución Española de 1978, respecto de la salvaguarda de los derechos fundamentales de los empleados en el marco de las antedichas investigaciones:

- **Artículo 18:** En lo relativo al derecho al honor y la intimidad.

- **Artículo 24:** En lo relativo a la tutela judicial efectiva para la defensa de sus derechos en un procedimiento con todas las garantías; así como para la garantía de indemnidad.

- **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en especial:

- **Artículo 87:** Respecto del derecho a la intimidad y del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

- **Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (trasposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión; también conocida como Directiva Whistleblowing).

- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En concreto:

- **Artículo 20:** Poder de dirección del empresario. Permite al empleador adoptar medidas de vigilancia y control; siempre con la salvaguarda de los derechos fundamentales del empleado.

- **Artículo 54:** Despido disciplinario. Establece las faltas graves que pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral, previa constatación de los hechos que hubieran sido objeto de denuncia mediante la investigación.

- **Artículo 64:** Derecho de información de los representantes legales de los trabajadores. Estos habrán de ser informados, por ejemplo, de la sanción de

faltas muy graves.

En relación con los principios que ordenan las investigaciones internas corporativas, se han de destacar:

- Principio de proporcionalidad.
- Principio de idoneidad.
- Principio de necesidad.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de contradicción.

Se ha de destacar que, tras la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 (1250/2024), en lo relativo a los despidos disciplinarios, que se exige, como requisito formal, que se le dé audiencia previa a la adopción por la empresa de la decisión de despedir para que el empleado se defienda de las acusaciones que se le imputen. En caso de no cumplir con este requisito formal, la consecuencia es la declaración de la improcedencia.

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, solo en el caso de que se trate de una empresa con un número de empleados superior a 50. Así lo exige la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (art. 10.1.a). Respecto a las características relativas al anonimato, a la accesibilidad y la gestión del propio canal de denuncias:

- El canal de denuncias deberá aceptar denuncias anónimas y la empresa está obligada a tramitarlas, sin que pueda rechazarlas por no conocer la identidad del denunciante. La identidad del informante está especialmente protegida y, en caso de que el denunciante se identifique, su identidad solo podrá ser conocida por el personal autorizado y, en su caso, comunicada a la autoridad judicial o administrativa competente.

- El canal de denuncias debe ser fácilmente accesible tanto para los trabajadores como para los stakeholders. Puede ser un canal interno o que su gestión se externalice (art. 6). No obstante, la empresa habrá de publicar (de forma clara y visible): (I) la existencia de un canal de denuncias, (II) su funcionamiento y (III) las garantías aplicables al denunciante como indemnidad y confidencialidad, entre otros (arts. 7 y 9).

- En cuanto a su gestión, el responsable del canal de denuncias deberá desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la empresa y no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio; así como deberá disponer de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo (art. 8).

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

Sí, la antedicha norma reguladora del canal de denuncias establece en su art. 9.1 que: “El responsable del sistema responderá de su tramitación diligente” siendo esta obligación de diligencia la que obliga a su investigación.

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

Sí, la antedicha Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; así como el art. 24 de la Constitución Española de 1978 en que se establece la garantía de indemnidad.

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, se ha de llevar a cabo la instrucción/investigación tras la recepción/comunicación de la denuncia. Las exigencias requeridas son las siguientes:

- Imparcialidad/Autonomía del instructor.
- Respeto al principio de contradicción a fin de que el acusado pueda defenderse de las acusaciones vertidas sobre él.
- Principios de proporcionalidad, necesidad e idoneidad en la adopción de medidas preventivas, cautelares y correctivas; así como durante la propia investigación.
- Confidencialidad.

Habitualmente, se estructura del siguiente modo:

- I) Recepción de la denuncia o conocimiento del hecho.
- II) Apertura del expediente interno/investigación.
- III) Recopilación de pruebas (documental y entrevistas,

entre otras).

IV) Audiencia al empleado implicado.

V) Valoración de los hechos.

VI) Decisión de la persona/órgano instructor (sanción, archivo u otras medidas).

VII) Notificación del resultado de la investigación.

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

Tras la modificación del Código Penal en los años 2010 y 2015, se introdujo en España la responsabilidad penal de la persona jurídica, acabándose con el principio *societas delinquere non potest*. Ello, provocó que la Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016 configurase los planes de compliance como circunstancias eximentes (totales o parciales) de la responsabilidad penal. Ello, junto con la jurisprudencia, han consolidado el hecho de que las medidas ex ante (aunque en ocasiones se valoran medidas ex post; v. gr.: caso del Fútbol Club Barcelona) se configuren como eximentes.

7. ¿El investigador debe tener alguna idoneidad en especial?

Debe ser autónomo e imparcial y debe guardar un respeto absoluto a los principios y normas anteriormente citados.

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

No.

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

Las normas de compliance se integran directamente en la propia normativa laboral, siendo esta de aplicación directa y rigiéndose por la prelación normativa, la sujeción a lo dispuesto por los Tribunales, el principio de ley específica y el principio *lex posterior derogat legi priori*; así como los demás principios generales del Derecho.