

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Estados Unidos



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

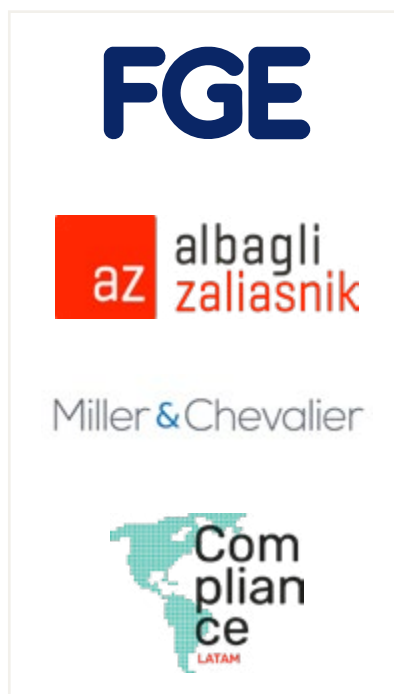
En los últimos años, el fortalecimiento de los programas de compliance y la presión regulatoria creciente han impulsado a las organizaciones a desarrollar mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas o poco éticas dentro de su estructura. En este contexto, las investigaciones 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 Estados Unidos escrita por los siguientes miembros de la firma Miller & Chevalier: María Lapetina, socia área de investigaciones y cumplimiento; Facundo Galeano, asociado área de investigaciones y cumplimiento; y William Ricks, summer associate del Departamento Internacional.

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".

Miller & Chevalier 

Autor:

Maria Lapetina, Socia, Área de Investigaciones y Cumplimiento.

Facundo Galeano, Asociado, Área de Investigaciones y Cumplimiento.

William Ricks, Summer Associate del Departamento Internacional.

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

Las investigaciones corporativas generalmente se consideran una "mejor práctica" en los Estados Unidos en lugar de un requisito legal. Como principio general, los reguladores y las autoridades de enforcement consideran que la realización de investigaciones internas es (i) un factor importante a la hora de ofrecer declinaciones o crédito por cooperación a las compañías que revelan voluntariamente violaciones de determinados estatutos o están siendo investigadas por las autoridades y revelan información pertinente sobre hechos y documentos obtenidos a través de la investigación; y (ii) un elemento clave de un programa de cumplimiento efectivo.

La División Criminal (DC) del Departamento de Justicia de Estados Unidos (DOJ, por sus siglas en inglés) ha publicado la Política de Enforcement Corporativo y Auto Divulgación Voluntaria (CEP, por sus siglas en inglés), que alienta la auto divulgación voluntaria de posibles conductas indebidas relacionadas a ciertos delitos criminales por parte de las compañías lo antes posible, así como la cooperación continua de las compañías en todas las investigaciones realizadas por la DC del DOJ, incluidas las investigaciones sobre posibles violaciones de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés).

La CEP describe los beneficios disponibles para aquellas compañías que voluntariamente revelan la conducta indebida a la DC del DOJ, cooperan plenamente con la investigación de la DC del DOJ y remedian "oportuna y apropiadamente" dicha conducta indebida, siempre y cuando no existan circunstancias agravantes que puedan afectar a la compañía de recibir tales beneficios. Los beneficios para las compañías que siguen estos pasos van desde una declinación hasta multas o sanciones reducidas. La CEP alienta a las compañías a revelar voluntariamente cualquier posible irregularidad tan pronto como sea posible "incluso cuando una compañía aún no haya completado una investigación interna, si decide llevar a cabo una". Redunda en el mejor interés de la compañía llevar a cabo una investigación

interna, un ejercicio de esclarecimiento de hechos útil, para informar a la decisión de si debe divulgarse voluntariamente.

Por ejemplo, el DOJ recientemente otorgó crédito por cooperación a una compañía por la divulgación de información detallada y actualizaciones sobre las investigaciones internas en curso de la compañía, así como por la producción de documentos de múltiples jurisdicciones y la puesta a disposición de los empleados para entrevistas.

En consecuencia, la realización de investigaciones internas puede ser importante por varias razones, entre ellas: (i) determinar si se debe revelar una posible conducta indebida a las autoridades de enforcement; (ii) poner a disposición de las autoridades de enforcement los hechos y los documentos obtenidos a través de la investigación interna de la compañía para recibir crédito por cooperación; y (iii) determinar qué remediación, si procede, es necesaria para abordar posibles deficiencias en los controles internos de la compañía.

Llevar a Cabo Investigaciones Internas como Elemento Clave de un Programa de Cumplimiento Efectivo.

La guía publicada por el DOJ, la Evaluación de los Programas de Cumplimiento Corporativo (ECCP, por sus siglas en inglés), proporciona una guía para los fiscales y establece los criterios que los fiscales pueden considerar al evaluar los programas de cumplimiento corporativo de las compañías que están bajo investigación. La ECCP enfatiza que la aplicación de un mecanismo de reporte es un elemento clave de un programa eficaz de cumplimiento.

Además, la Guía de Recursos de la FCPA, publicada conjuntamente por el DOJ y la Comisión de Valores y Bolsa de los Estados Unidos (SEC, por sus siglas en inglés), señala que "Un programa de cumplimiento efectivo debe incluir un mecanismo para que los empleados de la organización y otras personas puedan denunciar conductas indebidas, ya sean sospechadas o reales, o violaciones a las políticas de la compañía de manera confidencial y sin miedo a represalias", y hace

¹ CEP was recently updated on May 12, 2025. DOJ CD, Criminal Division Corporate Enforcement and Voluntary Self-Disclosure Policy § 9-47.120 (updated May 12, 2025), https://www.justice.gov/d9/2025-05/revised_corporate_enforcement_policy_-_2025.05.11_-_final_with_flowchart_0.pdf

² Id.

³ Press Release, DOJ, SAP to Pay Over \$220M to Resolve Foreign Bribery Investigations (Jan. 10, 2024), <https://www.justice.gov/archives/opa/pr/sap-pay-over-220m-resolve-foreign-bribery-investigations>.

hincapié en la necesidad de contar con un proceso de investigación interna "eficiente, confiable y con financiamiento adecuado".

También es importante tener en cuenta que el DOJ y otras autoridades de enforcement a menudo requieren que las compañías que están resolviendo asuntos penales cumplan con varios requisitos de cumplimiento. Estos requisitos se establecen en el "Attachment C". El "Attachment C" suele incluir el requisito de "mantener o, cuando sea necesario, establecer un sistema eficaz de reporte interno y, cuando sea posible, confidencial".

Aparte de estos requisitos y mejores prácticas, hay ciertas industrias que requieren que las compañías lleven a cabo una investigación interna basada en la sospecha de conducta indebida.

Por ejemplo, en virtud de la Ley Sarbanes-Oxley (SOX, por sus siglas en inglés), los funcionarios corporativos de las compañías registradas en la SEC deben certificar periódicamente que los estados financieros representan de manera justa la condición financiera de la compañía. Para proporcionar certificaciones precisas, las compañías pueden tener que investigar cualquier denuncia de conducta indebida durante el período de referencia que pueda tener un impacto financiero material.

Del mismo modo, las entidades que son miembros de organizaciones autorreguladoras pueden estar sujetas a normas que exijan investigaciones en determinadas condiciones. Por ejemplo, la Autoridad Reguladora de la Industria Financiera (FINRA, por sus siglas en inglés) ordena que las firmasmembro investiguen y reporten con prontitud ciertas conductas indebidas, como si un "miembro o una persona asociada del miembro" ha violado cualquier "leyes o reglas relacionada con valores, seguros, commodities, finanzas o inversiones".

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 existe ningún requisito legal para que las compañías implementen un canal de denuncias. Sin embargo, la implementación de un canal de denuncias a menudo se considera una "mejor práctica". Disponer de un canal de denuncias permite a las compañías recibir reportes de partes interesadas internas o externas sobre posibles conductas indebidas que pueden requerir una revisión más a fondo.

Existen múltiples beneficios para que las compañías mantengan un canal de denuncias, y es visto por los reguladores como un elemento clave de un programa de cumplimiento efectivo.

Como se describe en el DOJ ECCP, un elemento clave de un programa de cumplimiento efectivo es "la existencia de un mecanismo eficiente y confiable por el cual los empleados puedan reportar de manera anónima o confidencial las denuncias de una violación" de las políticas corporativas de la compañía, o "conducta indebida sospechada o real".

Del mismo modo, la Guía de Recursos de la FCPA establece que un programa de cumplimiento bien diseñado debe proporcionar un mecanismo confidencial para que los empleados y otras partes interesadas reporten sobre conductas indebidas o incumplimientos sospechosos o reales de las políticas de la compañía, que pueden incluir herramientas como canales de denuncia anónimos o designación de ombudsmen. La guía también explica que después de recibir los reportes, las compañías deben tener un proceso estructurado, confiable y con los recursos adecuados para investigar el reporte y registrar su respuesta, incluidas las medidas disciplinarias o los esfuerzos de reparación tomados.

Las compañías que han resuelto asuntos con el DOJ y están sujetas a los requisitos del "Attachment C" generalmente deben mantener un sistema efectivo de reportes interno. El canal debe ser confidencial siempre que sea posible. Junto con un canal de denuncias, las compañías deben establecer un "proceso efectivo y

⁴ See DOJ CD, Evaluation of Corporate Compliance Programs (2024), <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/page/file/937501/di?inline=>. While the ECCP was last updated in September 2024, on May 12, the DOJ CD announced "a new plan for white collar enforcement" wherein the DOJ CD laid out ten areas of priority enforcement. You can find our alert on the subject here: <https://www.millerchevalier.com/publication/doj-criminal-division-announces-new-plan-white-collar-enforcement-and-revised-policies/>.

⁵ The FCPA Resource Guide is a guide prepared by the DOJ and the U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) which includes relevant information and analysis regarding the FCPA. It was most recently updated in July 2020 and a Spanish edition was released in March 2023. See DOJ & SEC, FCPA: A Resource Guide to the FCPA (2d ed. July 2020) (Resource Guide).

⁶ See Albemarle Corp. Non-Prosecution Agreement, Attachment C ¶ 13 (Sept. 28, 2023), <https://www.justice.gov/d9/2023-09/alb-npa-9.28.23-fully-executed.pdf>.

confiable con recursos suficientes para responder, investigar y documentar las denuncias de violaciones de las leyes anticorrupción o las políticas y procedimientos de cumplimiento anticorrupción de la compañía".

Sin embargo, como se ha señalado, algunas regulaciones exigen que la administración y los comités de auditoría certifiquen la información financiera y establezcan controles internos de contabilidad o auditoría sobre la presentación de informes financieros (el llamado ICFR). Poner a disposición de los empleados un canal de denuncias interno para que informen de sus inquietudes con respecto a los controles internos de la compañía es esencial para certificar la información financiera de la compañía.

Además, FINRA exige que sus miembros, corredores de bolsa que venden valores en los Estados Unidos, mantengan un canal de denuncias. FINRA requiere explícitamente que los procedimientos de supervisión de sus miembros incluyan una forma de capturar, reconocer y responder a todas las quejas escritas de los clientes.

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

No hay requisitos legales para que las compañías investiguen los reportes. Sin embargo, de acuerdo con las respuestas anteriores, las diferentes políticas y guías de los reguladores y las autoridades de enforcement dejan en claro que la realización de investigaciones es un elemento clave para un programa de cumplimiento efectivo, una "mejor práctica" y en el mejor interés de la compañía.

Por ejemplo, el DOJ CEP afirma que una compañía recibirá "plena cooperación" si la compañía "revela oportunamente todos los hechos no privilegiados relevantes para la conducta en cuestión, incluidos ... a) los hechos recopilados durante la investigación

interna de una compañía, si la compañía decide llevar a cabo una". Además, el DOJ también considera que "las actualizaciones oportunas sobre la investigación interna de una compañía, si la compañía decide llevar a cabo una, incluidas, entre otras, las divulgaciones continuas de información", son otro factor clave a la hora de decidir si otorga créditos de cooperación a una compañía como parte de una resolución penal. Esto sugiere que las compañías que investigan a fondo tienen mejores posibilidades de recibir crédito de cooperación total durante una investigación de una conducta indebida por parte del DOJ.

Además, el ECCP establece que los fiscales deben considerar cómo la compañía investiga las denuncias, incluso si están dirigidas al personal adecuado, si las investigaciones se llevan a cabo a fondo y de manera oportuna, y si hay un seguimiento adecuado y medidas disciplinarias cuando sea necesario.

Del mismo modo, como se mencionó anteriormente, las compañías sujetas a una resolución de la FCPA u otra con un "Attachment C" deben tener un proceso para investigar los reportes de violaciones de las leyes anticorrupción o las políticas y procedimientos de cumplimiento anticorrupción de la compañía. Aunque el lenguaje no crea explícitamente el deber de investigar todos los reportes, el requisito de tener un proceso para investigar los reportes sugiere un deber implícito de investigar todos los reportes creíbles.

Además, la regla 3110 de FINRA, requiere que sus miembros establezcan un sistema diseñado para lograr el cumplimiento de las leyes y regulaciones de valores aplicables, pero no crea explícitamente el deber de investigar los reportes. Sin embargo, se puede argumentar que la regla requiere investigaciones de todos los reportes de violaciones de las leyes y regulaciones de valores, ya que no llevar a cabo investigaciones significa que el sistema de supervisión no está "razonablemente diseñado" para lograr el compliance.

⁷ The Sarbanes-Oxley Act of 2002 is a United States federal law enacted on July 30, 2002, that applies to all companies that are publicly traded. Some of its main objectives are to: (i) protect investors by improving the accuracy and reliability of corporate disclosures; (ii) enhance corporate accountability through stricter financial reporting requirements; (iii) prevent corporate fraud by establishing new penalties and oversight mechanisms; and (iv) strengthen internal controls over financial reporting. For more information, see The Sarbanes-Oxley Act, [https://www.sarbanes-oxley-act.com/#:~:text=The%20Sarbanes%2DOxley%20Act%20of%202002%20\(%22SOX%22%2C,3](https://www.sarbanes-oxley-act.com/#:~:text=The%20Sarbanes%2DOxley%20Act%20of%202002%20(%22SOX%22%2C,3) (last visited June 4, 2025).

⁸ See 15 U.S.C. § 7241; 18 U.S.C. § 1350; 15 U.S.C. § 7262.

⁹ FINRA is a self-regulatory organization for member broker-dealers in the United States that is responsible under federal law for supervising its member firms. FINRA is under the oversight of the SEC since 1930. See FINRA, About, <https://www.finra.org/about> (last visited June 4, 2025).

¹⁰ FINRA, Rule 3110(d)(2), <https://www.finra.org/rules-guidance/rulebooks/finra-rules/3110> (last visited June 4, 2025).

¹¹ See FINRA, Rule 4530(a), <https://www.finra.org/rules-guidance/rulebooks/finra-rules/4530#the-rule> (last visited June 4, 2025).

¹² See id. at (a)(1)(A).

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

Sí. Hay más de sesenta (60) estatutos federales diferentes que incluyen disposiciones de protección de denunciantes, así como programas administrados por diferentes reguladores estadounidenses, que garantizan la protección legal a los denunciantes, además de proporcionar beneficios a aquellos denunciantes que reporten una conducta indebida de una compañía regulada. Las legislaciones más relevantes son:

- Section 922 of The Dodd-Frank act prohibits retaliation by employers against individuals who provide the SEC with information about possible securities law violations. La sección 922 de la ley Dodd-Frank prohíbe las represalias de los empleadores contra las personas que proporcionan a la SEC información sobre posibles violaciones de la ley de valores.
- The SOX protects whistleblowers from retaliation by their employers for reporting violations of SOX, and federal laws relating to fraud against shareholders. La SOX protege a los denunciantes de represalias por parte de sus empleadores por denunciar violaciones de la SOX, y las leyes federales relacionadas con el fraude contra los accionistas.
- The Anti-Money Laundering Act (AMLA) protects whistleblowers from retaliation for reporting AMLA covered offenses. La Ley contra el lavado de dinero (AMLA) protege a los denunciantes de represalias por denunciar delitos cubiertos por AMLA.
- The Consumer Financial Protection Act (CFPA) protects certain whistleblowers for reporting CFPA-covered violations. La Ley de Protección Financiera del Consumidor (CFPA, por sus siglas en inglés) protege a ciertos denunciantes de infracciones cubiertas por la CFPA.

- The False Claims Act also protects whistleblowers from retaliation by their employers. La Ley de Reclamaciones Falsas también protege a los denunciantes de represalias por parte de sus empleadores.

- En el sector público, la Ley de Protección de Denunciantes protege a los denunciantes en el gobierno federal.

Más allá de la protección legal para los denunciantes, hay varios programas que incentivan a las personas a presentarse y reportar la conducta indebida de las compañías reguladas. Los programas relevantes incluyen:

- El Programa Piloto de Recompensas para Denunciantes Corporativos del DOJ: este nuevo programa anunciado el 1 de agosto de 2024, tiene la intención de recompensar a "las personas ... [que] proporcionen al [DOJ] información original por escrito [bajo ciertas condiciones] que ... conduzca a una confiscación criminal o civil que exceda los \$ 1,000,000 en ganancias netas confiscadas en relación con un enjuiciamiento exitoso, resolución criminal corporativa o acción de confiscación civil relacionada con una conducta criminal corporativa" en ciertas áreas como la corrupción extranjera, soborno doméstico y crímenes relacionados a instituciones financieras. Bajo este programa, el DOJ considerará si la compañía ha tomado represalias contra un denunciante. Las pruebas de represalias pueden afectar la capacidad de una compañía para recibir crédito de plena cooperación.
- El Programa de Denunciantes de la SEC: este programa establece que las personas elegibles que voluntariamente proporcionan información original de alta calidad que resulta en una acción de cumplimiento de la SEC con sanciones que superen el millón de dólares pueden recibir premios que van del 10% al 30% de la cantidad recaudada.

¹⁴ See DOJ CD, supra note 5 at § I.(D).
Resource Guide, supra note 6 at 66.

¹⁵ Id.

¹⁶ See Albemarle, supra note 7 at C-5.

¹⁷ FINRA, Rule 3110(b)(5), <https://www.finra.org/rules-guidance/rulebooks/finra-rules/3110> (last visited June 4, 2025).

¹⁸ See DOJ CD CEP, supra note 1 at 4.

¹⁹ See DOJ CD, supra note 5.

²⁰ Cong. Rsch. Serv., R46979, Compilation of Federal Whistleblower Protection Statutes (Jan. 13, 2025), <https://www.congress.gov/crs-product/R46979>.

²¹ Cong. Rsch. Serv., R46979, Recopilación de Estatutos Federales de Protección de Denunciantes (13 de enero de 2025), <https://www.congress.gov/crs-product/R46979>.

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 general, los empleadores privados no están legalmente obligados a llevar a cabo una investigación antes de disciplinar a los empleados bajo las reglas de empleo "a voluntad." Dicho esto, hay ciertas situaciones en las que un empleador tiene el deber de llevar a cabo una revisión antes de disciplinar o despedir a los empleados. Estas situaciones son:

- Si un empleado está sindicalizado y cubierto por un convenio colectivo, el empleador debe cumplir con todas las disposiciones bajo el convenio relacionadas con disciplinar a los empleados. Muchos de estos convenios colectivos incluyen disposiciones que obligan a los empleadores a llevar a cabo una investigación interna como un esfuerzo de investigación para recopilar todas las pruebas necesarias para apoyar tales acciones disciplinarias. En ciertas situaciones, el empleador necesita tener pruebas sólidas para despedir a un empleado sindicalizado por causa.
- Empleados Públicos: Aunque en algunos estados los empleados públicos pueden ser considerados empleados "a voluntad", en la mayoría de los estados cualquier acción disciplinaria o despido de un empleado público se consideraría ilegal o ilícito si viola las leyes federales o estatales, o si se hace en represalia por ejercer los derechos y/o deberes legales del empleado. Como mejor práctica, el empleador debe llevar a cabo una investigación interna para determinar los hechos que rodean la posible conducta indebida y evitar riesgos legales.
- Hay varios estatutos federales y estatales que protegen a los empleados de la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de Estados

Unidos sugiere que, para prevenir cualquier acción contra la discriminación y/o despido injusto, las compañías deben implementar una política contra el acoso, que incluya un "proceso de denuncia que proporcione una investigación rápida, exhaustiva e imparcial". Además, la Guía de la EEOC para el Cumplimiento de la Ley sobre el Acoso en el Lugar de Trabajo establece que algunas de las características de una política eficaz contra el acoso ofrecen "múltiples vías para denunciar el acoso", identificando "puntos de contacto accesibles a los que se deben presentar denuncias de acoso" y explicando "el proceso de denuncia del empleador, incluidas las protecciones contra las represalias y la confidencialidad del proceso". Para ser eficaz, este proceso de denuncia debe prever "medidas correctivas rápidas y eficaces".

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

Hay varios casos a nivel federal y estatal, así como resoluciones de las autoridades de enforcement que analizan los beneficios que se otorgan a las compañías que realizan investigaciones internas.

Como se mencionó anteriormente, en el contexto penal, el DOJ otorga varios beneficios significativos a aquellas compañías que realizan investigaciones internas y remedian cualquier conducta indebida identificada.

Resoluciones recientes subrayan la importancia de llevar a cabo investigaciones internas y cooperar con las autoridades de enforcement durante sus investigaciones.

- BIT Mining firmó un acuerdo de procesamiento diferido por violar la FCPA. BIT Mining recibió créditos de cooperación al "proporcionar al gobierno los hechos aprendidos durante su investigación interna". El DOJ también declaró que la cooperación fue "reactiva y limitada en grado e impacto", subrayando la importancia de llevar a cabo investigaciones internas rápidas y exhaustivas.

²² 15 U.S.C. § 78u-6; 7 C.F.R. §§ 240.21F-1-18.

²³ 18 U.S.C. § 1514A.

²⁴ 31 U.S.C. § 5323(g)(1)-(2).

²⁵ 12 U.S.C. § 5481(6), (26); 12 U.S.C. § 5567.

²⁶ 31 U.S.C. § 3730.

²⁷ 5 U.S.C. § 2302(b)(8)-(9).

²⁸ DOJ, Corporate Whistleblower Award Pilot Program § II(1), <https://www.justice.gov/criminal/media/1400041/dl?inline> (updated May 12, 2025); Int'l Alert: DOJ Announces Corporate Whistleblower Rewards Pilot Program and Amends Corporate Enforcement Policy in Effort to "Supercharge" Enforcement in Key Areas, Miller & Chevalier Chartered (Aug. 7, 2024), <https://www.millerchevalier.com/publication/doj-announces-corporate-whistleblower-rewards-pilot-program-and-amends-corporate>.

- **Telefónica Venezolana C.A.:** El 8 de noviembre de 2024, Telefónica Venezolana firmó un acuerdo de procesamiento diferido por violar la FCPA. La compañía recibió créditos por cooperar con el DOJ, incluyendo "hacer presentaciones periódicas de hechos al departamento basadas en la información aprendida en el curso de la investigación interna [de la compañía]".

- **Moog Inc.:** El 11 de octubre de 2024, la SEC emitió una orden de cese y desistimiento contra Moog después de aceptar una oferta de acuerdo presentada por la compañía. El hecho de que Moog "inicialmente informó cierta conducta indebida al Departamento de Justicia y posteriormente proporcionó al personal de la SEC hechos desarrollados durante su propia investigación interna" fue clave para que la SEC determinara la aceptación de la oferta de acuerdo de la compañía.

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

No hay leyes federales en los Estados Unidos que exijan calificaciones específicas para los investigadores corporativos. La mejor práctica sugiere que la persona responsable de llevar a cabo investigaciones internas dentro de una compañía debe estar cualificada, ya sea por experiencia o formación.

En ciertos casos, la compañía puede posicionarse de mejor manera mediante la contratación de un abogado externo para llevar a cabo la investigación interna de posibles conductas indebidas. Los beneficios de contratar a un asesor externo son:

- **Independencia y Objetividad:** la contratación de un abogado externo para llevar a cabo la investigación interna permite una investigación imparcial, que puede dar lugar a una investigación más creíble. Esto es particularmente importante cuando el personal de

la alta dirección puede estar implicado en las posibles conductas indebidas.

- **Privilegio de Abogado-Cliente y Producto de Trabajo del Abogado:** bajo el common law de los EE. UU., las comunicaciones entre el personal de la compañía y el abogado externo están protegidas contra la divulgación a las autoridades de enforcement. Esto es importante en el contexto de investigaciones complejas y delicadas que pueden dar lugar a litigios o a un escrutinio de los reguladores.

- **Especialización y Experiencia:** los asesores externos suelen especializarse en llevar a cabo investigaciones complejas y de alto riesgo y pueden asesorar a las compañías sobre cómo navegar por las diferentes implicaciones legales de una investigación y las expectativas del gobierno.

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

Sí. Hay múltiples propuestas legislativas actualmente en consideración en los Estados Unidos que se centran en la protección de los denunciantes, la conducta indebida en el lugar de trabajo y la privacidad de los datos. Algunas de estas propuestas son:

- **Ley de Reforma de Denunciantes de la SEC de 2025:** La Ley de Reforma de Denunciantes de la SEC de 2025 es una legislación bipartidista presentada por los senadores Chuck Grassley y Elizabeth Warren para mejorar las protecciones para las personas que reportan violaciones de valores. La ley tiene como objetivo fortalecer el Programa de Denunciantes de la SEC al abordar cuestiones clave, como (i) mayores protecciones contra las represalias; (ii) procesamiento oportuno de reclamos; y (iii) protección contra acuerdos

²⁹ DOJ, Programa Piloto de Premios a Denunciantes Corporativos § II(1), <https://www.justice.gov/criminal/media/1400041/dl?inline> (actualizado el 12 de mayo de 2025); Alerta Int'l: DOJ anuncia el Programa Piloto de Recompensas a Denunciantes Corporativos y modifica la Política de Aplicación Corporativa en Esfuerzo por "Supercargar" la Aplicación en Áreas Clave, Miller & Chevalier Chartered (7 de agosto de 2024), <https://www.millerchevalier.com/publication/doj-announces-corporate-whistleblower-rewards-pilot-program-and-amends-corporate>.

³⁰ Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, Pub. L. No. 111-203, § 922, 124 Stat. 1376, 1841-49.

³¹ USA.gov, Workplace laws, <https://www.usa.gov/workplace-laws> (last visited June 4, 2025).

³² EEOC, Best Practices for Employers and Human Resources/EEO Professionals, <https://www.eeoc.gov/initiatives/e-race/best-practices-employers-and-human-resources/eo-professionals> (last visited June 4, 2025).

³³ EEOC, Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-harassment-workplace> (last visited June 4, 2025).

³⁴ See *Cerros v. Steel Techs., Inc.*, 398 F.3d 944, 954 (7th Cir. 2005).

³⁵ For purpose of this guide, we included criminal resolutions, which are not considered case law but are relevant for companies operating in the region.

de arbitraje previos a la disputa.

• **Ley de Responsabilidad Judicial de 2021 (JAA):** La JAA es una legislación bipartidista introducida para extender las protecciones esenciales en el lugar de trabajo a más de 30.000 empleados judiciales federales, incluidos empleados de la ley y defensores públicos. A diferencia de la mayoría de los trabajadores federales, estos empleados actualmente carecen de garantías legales contra la discriminación, el acoso sexual, las represalias y otras formas de conducta indebida. La JAA tiene como objetivo abordar esto aplicando las leyes federales de derechos civiles, como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, al poder judicial, asegurando que estos empleados tengan las mismas protecciones legales que sus contrapartes en otras agencias federales y el sector privado, como la "garantía [de] los derechos procesales de las personas durante las investigaciones y los procedimientos de resolución de disputas en virtud de esta Ley".

• **Ley de Mejora de la Protección de Denunciantes de 2021 (WPIA):** WPIA es una propuesta legislativa bipartidista de Estados Unidos destinada a fortalecer las protecciones para los empleados federales que denuncian conductas indebidas, fraude o abuso dentro del gobierno. Introducida en 2025, la WPIA busca abordar las brechas en la WPA existente y mejorar la rendición de cuentas en todas las agencias federales.

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

Las investigaciones internas y el derecho laboral se cruzan de varias maneras clave en los Estados Unidos. Si bien no existe un marco legal único que rija las investigaciones internas, los empleadores deben llevarlas a cabo de manera consistente con las leyes laborales federales, estatales y locales.

En la mayoría de los casos, especialmente bajo la

doctrina del empleo "a voluntad," los empleadores no están legalmente obligados a realizar investigaciones antes de tomar medidas disciplinarias. Sin embargo, a menudo es aconsejable llevar a cabo investigaciones para reducir el riesgo legal y cumplir con obligaciones legales específicas. Por ejemplo, las leyes federales como el Título VII, el Título IV de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo requieren que los empleadores investiguen las denuncias de discriminación, acoso o represalias para evitar responsabilidad. Del mismo modo, como se mencionó anteriormente, las leyes de protección de los denunciantes de irregularidades exigen que las investigaciones se lleven a cabo sin represalias ni intimidación. Los empleadores también deben garantizar el cumplimiento de la Ley de Normas Laborales Justas, que puede requerir la compensación de los empleados no exentos por el tiempo dedicado a participar en las investigaciones.

En los lugares de trabajo sindicalizados, las investigaciones deben cumplir con los acuerdos de negociación colectiva y la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que puede otorgar a los empleados el derecho a la representación sindical, incluso durante las entrevistas de investigación. Además, las investigaciones deben llevarse a cabo de una manera que respete la privacidad de los empleados, particularmente bajo las leyes estatales que rigen el consentimiento para grabaciones, vigilancia y acceso a datos.

³⁶ Press Release, DOJ, Former CEO Indicted for Role in Bribing Japanese Officials and BIT Mining Ltd. Resolves Foreign Bribery Investigation (Nov. 18, 2024), <https://www.justice.gov/archives/opa/pr/former-ceo-500com-now-bit-mining-ltd-indicted-role-bribing-japanese-officials-and-bit-mining>.

³⁷ Press Release, DOJ, Telefónica Venezolana to Pay Over \$85M to Resolve Foreign Bribery Investigation (Nov. 8, 2024), <https://www.justice.gov/archives/opa/pr/telefonica-venezolana-pay-over-85m-resolve-foreign-bribery-investigation>.

³⁸ Moog Inc., Securities Exchange Act Release No. 101307, 2024 WL 4475640 (Oct. 11, 2024).

³⁹ SEC Whistleblower Reform Act of 2025, S. 1149, 119th Cong. (2025).

⁴⁰ JAA, S. 2553, 117th Cong. (2021).

⁴¹ Id. § 4(g)(4)(C).

⁴² WPIA, H.R. 2988, 117th Cong. (2021).