

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso México



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

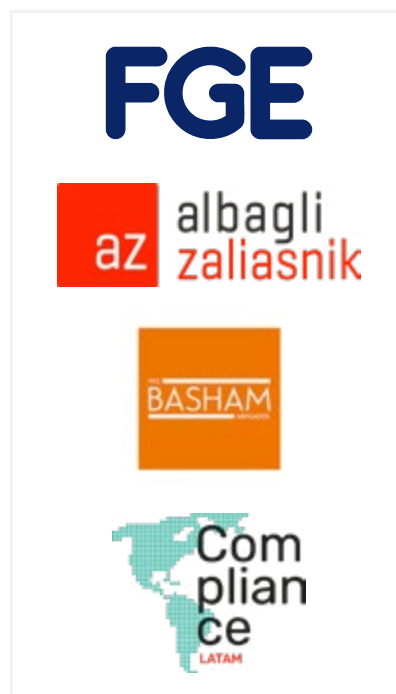
En los últimos años, el fortalecimiento de los programas de compliance y la presión regulatoria creciente han impulsado a las organizaciones a desarrollar mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas o poco éticas dentro de su estructura. En este contexto, las investigaciones 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 México, escrita por los siguientes miembros de la firma Basham, Ringe y Correa: Gerson Vaca, socio área corporativa, ESG y Compliance; Gilberto Valle, socio área penal y compliance penal; Luis Álvarez, socio área laboral; Renata Buerón, asociada área de protección de datos; Diana Rangel, counsel área regulatoria y compliance; Ana Sofia Lazcano, asociada área de laboral; y Erick Soto, asociado área penal.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	30 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:

Gerson Vaca, Socio Área Corporativa, ESG y Compliance.

Gilberto Valle, Socio Área Penal y Compliance Penal.

Luis Alvarez, Socio Área Laboral.

Renata Buerón, Asociada Área de Protección de Datos.

Diana Rangel, Counsel Área Regulatoria y Compliance.

Ana Sofía Lazcano, Asociada Área de Laboral.

Erick Soto, Asociado Área Penal.

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

Regulatorio

No existe una ley específica que regule de forma integral cómo debe llevarse a cabo una investigación interna corporativa. Sin embargo, para que dicha investigación sea válida y útil ante autoridades administrativas o judiciales, debe respetar ciertos principios y ajustarse a distintos marcos normativos transversales, que se detallan a continuación:

La empresa debe conducirse conforme a derecho y asegurarse de que el proceso interno:

a) Legalidad y debido proceso

- No viole derechos fundamentales (como privacidad, presunción de inocencia, derecho de defensa).
- Sea proporcional y no arbitrario.
- No implique prácticas que pudieran ser objeto de nulidad (como pruebas obtenidas ilícitamente).

b) Protección de datos personales

Cualquier acceso a información sensible debe hacerse conforme a la Ley especial.

c) Trazabilidad y conservación de evidencia

Los hallazgos deben documentarse de forma clara, secuencial y verificable, de modo que:

- Puedan ser útiles ante una autoridad administrativa, civil o penal.
- No se vulnere la cadena de custodia si se requiere remitirlos a la Fiscalía u otra autoridad.
- Se garantice que no hubo alteración, omisión o fabricación de pruebas.

d) No encubrimiento y deber de denuncia

En ciertos sectores (financiero, salud, energía, transporte), los reguladores pueden exigir que, si una investigación interna revela una infracción o conducta sancionable, se dé vista o aviso a la autoridad correspondiente. No hacerlo puede considerarse

encubrimiento o incumplimiento de obligaciones regulatorias.

Prevención de actividades delictivas

En el contexto del derecho penal mexicano, las investigaciones internas corporativas son una herramienta fundamental de autorregulación destinada a prevenir, detectar y remediar conductas que puedan constituir delitos penales u otras formas de responsabilidad para las organizaciones.

En México, las investigaciones internas que se realizan dentro de empresas o entidades privadas no están reguladas específicamente. En consecuencia, están sujetos a diversas disposiciones legales que rigen situaciones específicas y que pueden escalar de un contexto privado a una investigación iniciada formalmente por las autoridades pertinentes.

En este sentido, según la legislación mexicana, una empresa u organización privada puede ser considerada penalmente responsable por la comisión de delitos federales o locales según lo establecido en el Código Penal Federal y en los Códigos Penales de los Estados. La regla para atribuir responsabilidad penal a una persona jurídica por los delitos federales se encuentra en el Código Nacional de Procedimientos Penales, que establece en su artículo 421: "Las personas jurídicas serán penalmente responsables por los delitos cometidos en su nombre, en su beneficio, o valiéndose de los medios que ellas proporcionen, cuando se determine que también hubo una falta de ejercicio de control adecuado dentro de la organización".

Dado que las empresas u organizaciones pueden ser objeto de responsabilidad penal por ciertos delitos cometidos dentro y fuera de ellas –independientemente de que se hayan beneficiado directa o indirectamente de la conducta ilícita–, las investigaciones internas se convierten en un mecanismo de recopilación de información o conocimiento sobre riesgos que pueden derivar en responsabilidad penal para la organización y sus funcionarios, ya sea para la prevención del delito o la mitigación de sus consecuencias.

Asimismo, cualquier prueba debe ser obtenida y/o aportada por medios lícitos, por ejemplo, en México, el derecho a la privacidad y la inviolabilidad de las comunicaciones privadas están constitucionalmente protegidos, al igual que la protección de datos personales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha

establecido a través de precedentes judiciales que una violación a la privacidad de las comunicaciones ocurre cuando:

- i) El contenido de la comunicación es accedido por un tercero.
- ii) Sin autorización ni del emisor ni del receptor.

Por lo tanto, si en las investigaciones internas las comunicaciones privadas no son proporcionadas por uno de los participantes, es necesario presentar una denuncia ante el Ministerio Público, quien luego debe obtener la autorización de un juez penal federal para acceder a dichas comunicaciones o información, incluso si se encuentra almacenada en computadoras propiedad de la empresa o cuentas de correo electrónico corporativas.

Por otra parte, la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares exige que los responsables implementen medidas para garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos personales.

Prácticas Corporativas - Gobernanza

Desde la perspectiva de gobierno corporativo, una de las herramientas principales que las empresas tienen para detectar casos o eventos que requieren investigaciones internas es el canal de denuncia. Que sirve como medio para la comunicación entre colaboradores y la empresa para alertar sobre preocupaciones respecto a conductas que pueden afectar a colaboradores o generar potenciales riesgos a las empresas.

Entre los diversos tipos de canales podemos mencionar:

- Sitio web externo/interno
- App móvil
- Línea telefónica
- Cara a cara
- Correo electrónico
- Chat en línea / WhatsApp
- Correo buzón

Para determinar el proceso y tipo de canal de denuncia se debe tomar en cuenta la capacidad y facilidad que tienen los colaboradores para acceder a los mismos, por ejemplo, si la empresa cuenta con personal de planta que no tiene correo electrónico de la empresa. Deben buscarse otros canales que les permitan presentar sus denuncias.

Principios de funcionamiento del canal o línea de denuncia.

Recepción de la denuncia

El denunciante presenta su denuncia a través de los canales de comunicación establecidos por la compañía.

Evaluación y asignación

El área responsable verifica que la denuncia cuente con los elementos mínimos requeridos para iniciar una investigación. Asimismo, determina el nivel de criticidad del caso y asigna a la persona investigadora correspondiente.

Investigación

Se elabora un plan de investigación que incluye cronograma, eventos relevantes y personas involucradas. La investigación puede incluir revisión documental, entrevistas, análisis forense y otras acciones internas y/o externas según corresponda. Al concluir, se elabora un informe con los hallazgos y se proponen medidas de remediación.

Revisión del informe

El área responsable de la Línea de Denuncias revisa que el informe sea completo, claro y objetivo, y que aborde todas las preocupaciones planteadas, considerando los diferentes riesgos identificados.

Corrección del informe

En caso de que se identifiquen deficiencias o aspectos a mejorar, se solicita la corrección o complementación del informe.

Validación del informe final

El informe definitivo debe incluir una cronología clara de las acciones realizadas, los hallazgos obtenidos y las conclusiones alcanzadas. Asimismo, puede contener propuestas de remediación, las cuales serán validadas o modificadas por el área responsable de la Línea de Denuncias.

ISO 37002

La ISO 37002:2021 es una norma internacional que establece directrices para implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión de denuncias (whistleblowing) en las organizaciones. Su objetivo es

fomentar una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Principios clave del sistema de denuncias según ISO 37002:

Confidencialidad: Protección de la identidad del denunciante y de la información proporcionada.

No represalia: Garantía de que el denunciante no sufrirá consecuencias negativas por reportar de buena fe.

Imparcialidad: Evaluación objetiva de los reportes sin conflictos de interés.

Transparencia: Procesos claros, accesibles y comunicados adecuadamente a todos los miembros de la organización.

Elementos fundamentales del sistema de gestión:

- Recepción de denuncias: Canales seguros y accesibles (internos y/o externos).
- Evaluación inicial: Filtrado y priorización de los reportes.
- Investigación: Procedimiento estructurado para indagar hechos, respetando principios legales y derechos involucrados.
- Seguimiento y resolución: Medidas correctivas, retroalimentación al denunciante y cierre documentado del caso.
- Mejora continua: Evaluación periódica del sistema, capacitación y ajustes necesarios.

Aplicación en México:

La ISO 37002 puede complementar el cumplimiento de normativas mexicanas como:

- Ley General de Responsabilidades Administrativas (canales de denuncia en entes públicos).
- Normas de cumplimiento corporativo en empresas privadas y listadas en bolsa.
- Programas de integridad exigidos por la SFP y otros marcos anticorrupción.

ISO/TS 37008:2023

A título orientativo, las investigaciones internas se

regirán por los siguientes principios previstos en la norma ISO/TS 37008:2023 sobre "Investigaciones internas de las organizaciones":

a) Independencia: La investigación debe ser un proceso imparcial dirigido a evaluar objetivamente los hechos para determinar la existencia o posible existencia de cualquier mala conducta. Quienes llevan a cabo la investigación deben actuar sin preferencias personales o vínculos con las partes involucradas, ni ningún conflicto de intereses, ya que esto podría comprometer la integridad de la investigación.

b) Confidencialidad: Toda la información y documentación obtenida durante la investigación debe ser manejada con estricta confidencialidad, garantizando la plena protección de los derechos de los involucrados y evitar divulgar la información a terceros no relacionados.

c) Competencia y profesionalismo: Las investigaciones internas deben ser realizadas por personas con las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para garantizar la calidad y confiabilidad de los hallazgos.

d) Objetividad e imparcialidad: Las investigaciones deben estar libres de conflictos de interés y basarse exclusivamente en pruebas objetivas, no influenciadas por interpretaciones subjetivas o sesgos.

e) Legalidad y licitud: Las investigaciones deben realizarse con estricto apego a la ley, respetando principios procesales fundamentales como el debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa, conforme a lo dispuesto en el sistema de justicia penal mexicano, particularmente en el Código Nacional de Procedimientos Penales. Durante las entrevistas de investigación interna, las personas deben ser informadas de su derecho a hacer una declaración o a permanecer en silencio. Es importante destacar que, si se va a entrevistar a una persona sospechosa de haber cometido un delito, debe ir acompañada de un abogado. De lo contrario, se comprometerá la validez de dichas entrevistas debido a una violación del derecho a no autoincriminarse.

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. Actualmente, la ley mexicana no impone de forma general y transversal (como sí ocurre en otros países con leyes como SOX, Sapin II o la Directiva Whistleblower de

la UE) la obligación de que todas las empresas cuenten con un canal de denuncias interno.

Sin embargo, existen marcos legales y regulatorios sectoriales que sí lo exigen o lo recomiendan:

- Sector financiero y bursátil.
- Empresas con programas de integridad ante el gobierno.
- Prevención de lavado de dinero.

México aún no cuenta con una legislación integral que regule de manera sistemática la protección de denunciantes en todos los sectores, como ocurre en otros países (por ejemplo, la Whistleblower Protection Act de EE.UU. o la Directiva de la Unión Europea 2019/1937).

Aunque la ley mexicana no exige mecanismos detallados, una empresa alineada con estándares internacionales debe garantizar al menos:

- Confidencialidad de la identidad del denunciante.
- Canales anónimos de reporte (por ejemplo, línea externa o buzón digital).
- Prohibición expresa de represalias en políticas internas.
- Registro y trazabilidad de denuncias con seguimiento imparcial.
- Medidas correctivas si se detecta hostigamiento o represalias.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas regula la rendición de cuentas tanto de los servidores públicos como de los particulares, estos últimos en casos de faltas administrativas graves. Esta ley también establece que las personas jurídicas privadas serán sancionadas cuando las personas físicas que actúen en su nombre incurran en faltas administrativas graves para obtener beneficios para la organización. Al determinar la responsabilidad de las personas jurídicas, se evalúa si tienen una "política de integridad". Para ello, una política de integridad incluye diversos mecanismos de gestión o control, incluyendo herramientas de denuncia y medidas de protección para los denunciantes, alineados con las mejores prácticas internacionales en ética, control e integridad corporativa.

A pesar de que las regulaciones mencionadas como

ejemplos proporcionan ciertas regulaciones de los sistemas de denuncia de irregularidades, no existen disposiciones sobre los principios de anonimato y accesibilidad, pero en cuanto a su gestión debe confiarse a la función de cumplimiento dentro de la organización.

Prevención de actividades delictivas

No existe una ley específica en México que regule los sistemas de denuncia. Sin embargo, diversas normativas hacen referencia a la necesidad de contar con dichos mecanismos o considerar su presencia dentro de las organizaciones para eximir o mitigar responsabilidades, o como una buena práctica.

Por ejemplo, en materia de responsabilidad penal empresarial, algunos estados (Quintana Roo, Yucatán, San Luis Potosí y Aguascalientes) que reconocen este tipo de responsabilidad por delitos locales establecen que las personas jurídicas pueden quedar exentas de responsabilidad penal si demuestran la existencia de un sistema de control organizacional adecuado. Este control debe evidenciarse mediante la implementación de un modelo organizativo, de gestión y de prevención de delitos, que debe incluir, entre otros elementos, mecanismos internos de denuncia que requieran informar al área de cumplimiento sobre riesgos, incumplimientos o posibles conductas delictivas, precisamente a través de un sistema de denuncias.

Laboral

Desde el punto de vista laboral, en México no existe una obligación general aplicable a los empleadores de establecer un canal formal de denuncias o reporte. Sin embargo, sí existen disposiciones normativas que promueven activamente la creación de mecanismos de queja y denuncia, particularmente para prevenir riesgos psicosociales, actos de violencia laboral y conductas que afecten el entorno de trabajo.

Una regulación clave en este sentido es la denominada Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que establece lineamientos específicos para la identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo.

De acuerdo con esta norma, los empleadores tienen la obligación de:

- Difundir y proporcionar a los trabajadores información sobre los mecanismos existentes para presentar quejas por prácticas opuestas a un entorno organizacional favorable, así como para denunciar actos de violencia

laboral.

- Establecer mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas y denuncias, garantizando que sean accesibles para todo el personal.
- Asegurar que estos mecanismos respeten la confidencialidad, y que su gestión se lleve a cabo sin represalias contra la persona denunciante.

Finalmente, en aquellos centros de trabajo donde el empleador ha adoptado voluntariamente políticas internas, reglamentos o códigos de conducta que incluyan mecanismos de reporte, la empresa adquiere el deber de respetar su propia normativa interna, y la ausencia o mala gestión de dichos canales podría constituir una omisión patronal e implicaciones legales para la Empresa, como la nulidad de sanciones, demandas por despido injustificado o responsabilidad por incumplimiento de condiciones laborales.

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

Regulatorio

No existe un deber general en la ley aplicable a todas las empresas.

En términos generales, la legislación mexicana no impone a todas las empresas privadas una obligación expresa de investigar cada denuncia recibida. No obstante, cuando la empresa cuenta con un canal de denuncias, sea voluntario o requerido por ley, existe una expectativa jurídica y práctica de que esas denuncias sean atendidas de manera diligente, especialmente si:

- Se refieren a posibles faltas administrativas, incumplimientos normativos o conductas sancionables.
- Están relacionadas con actividades reguladas, contratos públicos, corrupción, lavado de dinero o acoso laboral.
- Pueden derivar en responsabilidad corporativa o afectar derechos de terceros.

Sin embargo, existen marcos legales y regulatorios

sectoriales que sí lo exigen o lo recomiendan:

- Sector financiero y bursátil.
- Empresas con programas de integridad ante el gobierno.
- Prevención de lavado de dinero.

Aun fuera de obligaciones expresas, la falta de investigación ante una denuncia conocida puede generar consecuencias legales y reputacionales, por ejemplo:

- En litigios laborales, puede argumentarse negligencia patronal si no se actuó ante denuncias de acoso, discriminación o condiciones inseguras.
- En investigaciones administrativas o penales, la omisión puede ser interpretada como encubrimiento o falta de colaboración.
- Ante auditores, clientes o grupos corporativos, no contar con procesos de atención a denuncias puede generar hallazgos negativos en auditorías o revisiones de cumplimiento.

Prevención de actividades delictivas

Sí, existe la obligación de investigar las quejas presentadas o recibidas dentro de una organización, sobre la base del deber de mantener un control organizacional adecuado.

Como se señaló anteriormente, en México, es posible atribuir responsabilidad penal a una empresa por la comisión de delitos federales según el artículo 11 Bis del Código Penal Federal, por ejemplo, la falta de investigación interna de un delito y su posterior denuncia ante la autoridad pertinente puede llevar, en ciertos casos, a que la persona jurídica sea responsable de encubrimiento. Asimismo, la regulación de los Estados también contempla la posibilidad de atribuir responsabilidad penal a las empresas, ya sea a través de una lista cerrada de delitos o permitiendo la responsabilidad por cualquier delito cuando se cumplan condiciones específicas.

Artículo 11 Bis. – Para los efectos de lo dispuesto en el Título X, Capítulo II, del Código Procesal Penal de la Nación, las personas jurídicas podrán ser objeto de una o más consecuencias jurídicas cuando hayan participado en la comisión de los siguientes delitos:

A. Las establecidas en este Código:

XIII. Encubrimiento, conforme a lo dispuesto en el artículo 400.

De acuerdo con el artículo 421 del Código Procesal Penal de la Nación, el adecuado control interno dentro de una organización es un elemento crítico para determinar si una empresa puede ser considerada responsable. La ausencia de ese control puede ser un factor decisivo para permitir la comisión de un delito por parte de un miembro de la organización.

Por lo tanto, la obligación de una organización de investigar quejas o informes de violaciones de políticas o conductas ilegales es un aspecto fundamental del "control adecuado" y puede considerarse una obligación legal de realizar investigaciones internas.

Además, si la conducta denunciada internamente es constitutiva de delito, es necesario llevar a cabo una investigación interna para prevenir o mitigar la responsabilidad penal. Al confirmar que se ha producido un delito, la empresa está legalmente obligada a denunciarlo ante el Ministerio Público (artículo 222 del Código Procesal Penal de la Nación), ya que de lo contrario podría resultar en cargos de encubrimiento según el artículo 400 del Código Penal Federal.

Laboral

En materia laboral no existe una obligación expresa en la ley o en las distintas normativas laborales que impongan a las empresas el deber de investigar las denuncias que reciban.

No obstante, el marco jurídico sí establece expectativas y consecuencias jurídicas que hacen recomendable la realización de investigaciones internas cuando se reportan conductas que puedan afectar los derechos de las personas trabajadoras. Esta recomendación cobra particular relevancia cuando la conducta denunciada es de naturaleza grave, como se detalla más adelante.

En primer lugar, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 y la Ley Federal del Trabajo promueven activamente la creación de entornos laborales libres de violencia, acoso y hostigamiento, y reconocen la importancia de contar con mecanismos adecuados para recibir y gestionar denuncias sobre este tipo de conductas. Aunque estas normas no obligan expresamente a investigar cada denuncia, sí implican una responsabilidad del empleador de atender y gestionar adecuadamente dichas quejas, lo que razonablemente incluye su investigación.

Asimismo, el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo establece que cuando el patrón incurre, dentro del servicio, en actos de violencia, hostigamiento sexual,

acoso, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador, este último tiene derecho a rescindir la relación laboral con responsabilidad para la empresa. En tales casos, el patrón deberá pagar la indemnización constitucional completa, incluyendo tres meses de salario, 20 días de salario por cada año de servicio prestado y la prima de antigüedad, sin necesidad de que el trabajador pruebe una investigación formal previa.

De este modo, si el empleador omite investigar denuncias que pudieran constituir conductas graves (como acoso o violencia laboral), corre el riesgo de enfrentar responsabilidades legales y económicas importantes, especialmente si el trabajador decide rescindir la relación laboral o se presenta una demanda laboral.

Además, cuando el empleador ha adoptado voluntariamente normativas internas, como un reglamento interior de trabajo, un código de ética o políticas de cumplimiento, en donde se compromete a investigar denuncias, dicho compromiso puede generar una obligación jurídica interna, y su incumplimiento podría constituir una falta patronal o dar lugar a reclamaciones por parte de los trabajadores.

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

Regulatorio

Las empresas no tienen una obligación legal genérica de proteger al denunciante, pero su implementación es necesaria para cumplir con estándares de integridad, mitigar riesgos legales y construir confianza en los canales de reporte.

Aunque la ley mexicana no exige mecanismos detallados, una empresa alineada con estándares internacionales debe garantizar al menos:

- Confidencialidad de la identidad del denunciante.
- Canales anónimos de reporte (por ejemplo, línea externa o buzón digital).
- Prohibición expresa de represalias en políticas internas.
- Registro y trazabilidad de denuncias con seguimiento imparcial.
- Medidas correctivas si se detecta hostigamiento o represalias.

Prevención de actividades delictivas

Como se mencionó anteriormente, no existe una legislación específica en México que regule los sistemas de denuncia de irregularidades o brinde protección legal a los denunciantes.

Sin embargo, se considera una buena práctica corporativa, basada en varias normas de cumplimiento ISO, que las políticas internas que rigen los sistemas de denuncia de irregularidades garanticen la protección contra represalias y permitan la denuncia anónima, entre otras prácticas.

En consecuencia, las mejores prácticas descritas en la norma ISO/TS 37008:2023 "Investigaciones internas de las organizaciones" incluyen las siguientes recomendaciones:

- a.** Todos los documentos e información relacionados con una investigación interna corporativa, incluidos los registros, las pruebas y los informes, deben manejarse de forma confidencial y sensible. La divulgación debe limitarse sobre la base del principio de "necesidad de saber".
- b.** Asegurar que las investigaciones se lleven a cabo con pleno respeto a los derechos de las personas involucradas.
- c.** Asegurar que todas las actividades de investigación, incluidas las entrevistas, se lleven a cabo sin amenazas, promesas, incentivos o coerción.
- d.** Las organizaciones deben adoptar medidas para proteger a los testigos, denunciantes, investigadores, entrevistados, sujetos de la investigación y tomadores de decisiones de cualquier forma de presión, intimidación, amenazas, acoso u otras conductas dañinas.
- e.** Las organizaciones deben proteger el bienestar físico y psicológico de todos los participantes en la investigación.

Laboral

Desde el punto de vista laboral, no existe una ley general de protección al denunciante (whistleblower) aplicable de forma transversal en el ámbito laboral. Sin embargo, el marco jurídico vigente ofrece protección a los trabajadores que presentan quejas o denuncias internas, principalmente a través de principios fundamentales del derecho laboral y normas oficiales mexicanas.

Las principales fuentes de protección son las siguientes:

- a.** Ley Federal del Trabajo: Establece la obligación de garantizar condiciones dignas de trabajo y la prohibición de cualquier acto que implique discriminación y prohíbe expresamente a los patrones realizar actos que impliquen discriminación por razones de opinión, entre otras causas.
- b.** NOM-035-STPS-2018: Esta norma oficial mexicana establece lineamientos para identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, entre ellos la violencia laboral. En particular, obliga a los empleadores a implementar procedimientos de atención justos, confidenciales y libres de represalias, para asegurar la correcta recepción y gestión de quejas o denuncias.

En consecuencia, si un trabajador sufre represalias por presentar una denuncia ya sea ser objeto de una sanción injustificada o excesiva o incluso el despido, el empleado puede quejarse ante la autoridad incluso demandar un despido injustificado con la opción de demandar la reinstalación en su puesto de trabajo.

Protección de Datos

Desde la perspectiva del derecho a la protección de datos personales, se debe tomar en cuenta que la normatividad aplicable es la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares ("LFPDPPP"), su Reglamento ("RLFPDPPP") y los Lineamientos del Aviso de Privacidad, en lo sucesivo "legislación mexicana de protección de datos". Esta normativa no solo garantiza la protección a los denunciantes con respecto al uso de sus datos personales por parte del empleador durante una investigación interna, sino también a todos aquellos cuyos datos personales estén involucrados en la investigación, por ejemplo, el acusado, testigos, etc. Pueden ser empleados, clientes, proveedores de atención médica (o cualquier otro proveedor), visitantes del sitio web y/o instalaciones físicas.

La legislación mexicana de protección de datos es obligatoria para entidades privadas que tratan datos personales, y dado que, al desarrollar una investigación interna, se tratan datos personales, las empresas deben cumplirla. De las obligaciones se derivan derechos para los denunciantes, así como para todos aquellos cuyos datos estén implicados.

La LFPDPPP es aplicable a todas las personas físicas que traten datos personales, es de carácter federal y es exigible en toda la República Mexicana. En términos de esta ley, sus reglamentos y lineamientos, existen varias

reglas para el tratamiento legal de datos personales.

Un "dato personal" es cualquier información relativa a una persona identificada o identificable. Entre las obligaciones que prevé la LFPDPPP se encuentran contar con medidas de seguridad adecuadas para proteger los datos personales, proporcionar información a través de un aviso de privacidad a los titulares a quienes pertenecen los datos personales, cumplir con requisitos específicos para transferir o compartir cualquier dato personal a terceros, entre otros. En otras palabras, el derecho a la protección de datos consiste en garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de los titulares.

Además, la Constitución mexicana reconoce la protección de datos personales como un derecho humano (Art. 16, segundo párrafo). La Constitución establece que ningún ser humano puede ser perturbado en su persona, familia, domicilio, papeles o bienes, sino en virtud de una orden escrita de la autoridad competente que establezca y justifique la acción.

Por último, la Constitución reconoce que las comunicaciones privadas son inviolables. Cualquier acción que atente contra su libertad e intimidad, salvo cuando sean realizadas voluntariamente por cualquiera de las personas que participan en ellas, es un delito penal. Por lo tanto, no se admitirán comunicaciones que violen el deber de confidencialidad.

La legislación mexicana de protección de datos no establece disposiciones legales específicas para proteger a ciertos titulares de datos, como los denunciantes, ni normas para llevar a cabo una investigación. Sin embargo, dado que dicha actividad implica el procesamiento de datos personales de empleados y otras personas, los controladores deben cumplir al menos con las siguientes obligaciones de protección de datos al procesar datos:

*Obligaciones estrictamente relacionadas con la protección de los denunciantes, pero también con las personas investigadas, testigos, etc.

- A través de un Aviso de Privacidad, los empleados o cualquier otro sujeto de datos deben ser informados de que pueden ser monitoreados, en la medida en que lo permita la ley, así como de las formas o medios a través de los cuales podría llevarse a cabo este monitoreo, que sus datos personales pueden ser revisados y procesados con fines de investigación, para cumplir con obligaciones, políticas internas, con leyes, para la prevención del fraude, entre otros.

- Los Responsables del Tratamiento deberán, con carácter general, obtener el consentimiento expreso y por escrito de los titulares para el tratamiento de los datos personales, en los términos informados en el Aviso de Privacidad. Podrían aplicarse excepciones a esta obligación de recabar el consentimiento, sin embargo, esto se evaluará caso por caso.

La recogida del consentimiento no tiene por qué ser en el momento específico en que se inicia la investigación, pero lo ideal es que sea al principio de la relación jurídica (por ejemplo, para los empleados esto se aplica cuando la información de monitoreo y los dispositivos tienen asignadas herramientas de trabajo). Cuando sea necesario investigar o monitorear dispositivos personales, solo será posible con una carta de consentimiento específica.

Según las leyes mexicanas de protección de datos, solo se puede acceder a los correos electrónicos y/o comunicaciones privadas si una de las partes participantes da su consentimiento o se ha emitido una orden por escrito de la autoridad competente para acceder a estas comunicaciones. (derecho a la intimidad).

Incluso cuando esté permitido, el acceso a los correos electrónicos y mensajes de los empleados debe limitarse cuidadosamente. La empresa tiene el derecho y la obligación de proteger su información confidencial y los datos personales de las personas que están en su posesión. Los empleados, o cualquier interesado cuyos datos personales estén en posesión de las compañías, tienen una expectativa razonable de privacidad, lo que en este escenario se traduce en evitar el acceso a información de carácter eminentemente personal o privado, y no violar las disposiciones legales. Sin perjuicio de que el acceso a la información relacionada con las actividades empresariales pueda hacerse de forma proporcionada (no excesiva, y justificada, por ejemplo, por razones de seguridad -prevenir o investigar el fraude-).

Se requiere el acceso a comunicaciones o dispositivos personales, una orden judicial o el consentimiento de la parte participante. Los datos personales recopilados a través del seguimiento no deben utilizarse para fines distintos de aquellos para los que se informó que se llevaría a cabo el seguimiento.

Deben observarse el resto de los principios y deberes de protección de datos establecidos en la legislación mexicana de protección de datos.

- Antes de iniciar una investigación, el controlador debe identificar qué información puede necesitar acceder para llevar a cabo la investigación y asegurarse de que esto se limite a la información estrictamente necesaria para los fines de la investigación (principio de proporcionalidad).

- Si el responsable del tratamiento descubre información sobre delitos penales, una categoría especial de datos o cualquier dato personal que no sea relevante para la investigación, debe eliminarse (principios de proporcionalidad y calidad).

- Durante una investigación, los responsables del tratamiento deben asegurarse de que el acceso a los datos personales recopilados se limite a quienes los necesiten (confidencialidad de los datos personales).

Los responsables del tratamiento de datos deben asegurarse de que han puesto en marcha las medidas adecuadas para cumplir con estos límites, como controles de acceso y el uso compartido limitado de copias físicas.

- Los responsables del tratamiento deben adoptar y mantener medidas de seguridad físicas, técnicas y administrativas que hayan sido diseñadas para proteger los datos personales contra daños, pérdidas, alteraciones, destrucción o uso, acceso o procesamiento no autorizados. Los responsables del tratamiento también deben adoptar medidas de seguridad que sean al menos equivalentes a las adoptadas en la gestión de su propia información. Al adoptar dichas medidas de seguridad, el responsable del tratamiento debe tener en cuenta los riesgos conllevados, las posibles consecuencias para los interesados en caso de violación de la seguridad, la naturaleza de los datos y el desarrollo tecnológico.

- El personal autorizado para participar en una investigación debe asegurarse de haber consultado la política de retención de las entidades y seguir el período de retención recomendado.

Después de una investigación, asegúrese de que la información recopilada como parte de la investigación se almacene o elimine adecuadamente, y que solo se otorgue acceso continuo a aquellos que lo requieran.

- Los titulares siempre tienen la posibilidad de ejercer sus derechos de protección de datos personales, a acceder, rectificar, oponerse y/o cancelar (derechos ARCO), al tratamiento de sus datos personales. Sujeto a términos específicos.

- Si el investigador es un tercero y no es personal de la misma compañía, entonces se debe celebrar un acuerdo de procesamiento de datos entre las partes. Este acuerdo debe incluir las obligaciones del investigador al procesar datos personales de empleados, clientes, proveedores, visitantes y personales en nombre del controlador de datos.

- Solo como referencia, desde una perspectiva legal y de cumplimiento más amplia, existen requisitos adicionales de protección de datos que se aplicarán en función de los procesos y la toma de decisiones en torno a las investigaciones internas y el esquema de denuncias. Esto incluye la realización de evaluaciones de impacto cuando proceda, la emisión de una política pertinente a los empleados u otras personas, y la garantía de que el registro de las actividades de tratamiento refleje el tratamiento de datos llevado a cabo a efectos de las investigaciones y contar con un responsable de protección de datos.

- Por último, es importante mencionar que en México no contamos con una ley o regulación específica para la denuncia de irregularidades como en Europa, donde los denunciantes pueden tener derechos específicos como el anonimato. Sin embargo, si el denunciante lo solicita, se le podría conceder (dependiendo de las circunstancias específicas) que no se compartan sus datos personales con el acusado. Si, por ejemplo, un empleado ha sido acusado de algo, el empleado tiene derecho a saber de qué se le acusa, pero el empleado no tiene derecho a exigir la revisión de los datos recopilados que constituyen la base de la acusación. Cuando el demandante no se oponga, los responsables del tratamiento de datos podrán revelar voluntariamente dichos datos al empleado.

- Los interesados tienen derecho a solicitar un procedimiento de verificación a la autoridad de protección de datos para verificar si la empresa cumple con los requisitos de protección de datos (el llamado "procedimiento de derecho a verificación").

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?

Laboral

No existe un mandato legal expreso que obligue al empleador a realizar un proceso formal de investigación previo a la imposición de una sanción disciplinaria. No

obstante, la Ley Federal del Trabajo (LFT) sí establece principios y requisitos procedimentales mínimos que, en la práctica, implican respetar ciertas garantías para los trabajadores y hacen recomendable llevar a cabo una investigación interna previa.

Conforme al Artículo 423 de la LFT, el reglamento interior de trabajo debe contener disposiciones disciplinarias y los procedimientos para su aplicación, incluyendo los casos y circunstancias en los que se podrán imponer sanciones (cabe mencionar que en México solo se puede suspender a un empleado hasta por un máximo de ocho días sin goce de sueldo).

Es importante mencionar que la ley establece que independientemente de que pueda existir un procedimiento para la aplicación de sanciones, es necesario que el empleado pueda ejercer su derecho de audiencia y manifestar lo que a su derecho considere respecto de la falta que se le impute antes de que la medida disciplinaria se formalice, especialmente en situaciones que puedan derivar en sanciones graves como suspensiones o despidos por causa justificada.

Si bien la legislación no impone una metodología específica para los procesos de investigación interna, sí exige que cualquier sanción o terminación por causa justificada esté debidamente fundada y motivada. Por ello, en la práctica se vuelve fundamental que el empleador cuente con documentación clara de los hechos imputados, donde el propio trabajador consienta y/o manifieste lo que considere prudente respecto de la conducta en la que se le señala, aporten pruebas objetivas que respalden la medida, constancia de entrevistas o declaraciones de los involucrados y notificación por escrito al trabajador sobre los hechos y la sanción aplicada, con la oportunidad de presentar su versión.

La falta de cumplimiento de estas condiciones puede derivar en que una sanción disciplinaria, o incluso un despido por causa justificada, sea considerado injustificado por la autoridad laboral, lo cual puede generar obligaciones económicas para el empleador.

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

Laboral

No hay jurisprudencia al respecto en materia laboral

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

Regulatorio

No existe regulación específica en el tema. No obstante, de acuerdo a las ISO aplicables y de acuerdo a regulación y principios internacionales, las personas que participan en la investigación para el sistema de gestión de denuncias deben:

- Deben ser competentes, imparciales y actuar con integridad.
- El sistema debe asegurar la independencia del investigador frente a las personas investigada.
- Deben conocer el sistema de gestión de denuncia de la empresa y de preferencia contar con capacitación para la atención de temas de denuncias.
- Deben estar libres de conflictos de interés.

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

Regulatorio

No actualmente.

Prevención de Actividades delictivas

No se conoce ningún proyecto de ley en México destinado a regular las investigaciones internas en el sector corporativo.

Sin embargo, el Gobierno Federal ha publicado Directrices para establecer un sistema de denuncia de irregularidades para denunciar actos de corrupción relacionados con infracciones administrativas y para determinar las medidas de protección que deben otorgarse. Dicho sistema y medidas de protección están a cargo del Ministerio de Lucha contra la Corrupción y Buena Gobernanza. Hasta la fecha, no se han identificado iniciativas legislativas que aborden específicamente la regulación de las investigaciones internas.

No obstante, en 2023, la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó la ISO/TS 37008:2023 como parte de su conjunto de normas sobre gobernanza y cumplimiento organizacional. Esta norma internacional proporciona directrices detalladas para llevar a cabo investigaciones internas dentro de las organizaciones.

Si bien la adopción de esta norma no es obligatoria, representa la mejor práctica en materia de integridad corporativa y puede mejorar los programas de cumplimiento (cumplimiento penal corporativo) y reforzar el control interno necesario para prevenir la responsabilidad legal de las personas jurídicas.

Laboral

Hasta el momento, no existe en México un proyecto de ley específico que regule de forma integral los procesos de investigaciones internas corporativas en el ámbito laboral.

No obstante, en el Congreso de la Unión se han presentado diversas iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que abordan temas relacionados con el acoso, hostigamiento, discriminación y violencia laboral. Estas iniciativas buscan fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de estas conductas dentro de los centros de trabajo.

Si bien dichas reformas no se refieren expresamente a "investigaciones internas", su implementación podría implicar, en la práctica, la adopción o formalización de procedimientos internos de investigación por parte de los empleadores, así como la creación de estructuras más robustas para la recepción, análisis y seguimiento de denuncias laborales.

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

Laboral

Las políticas de compliance se compatibilizan empatando el derecho a los derechos fundamentales de los trabajadores, como la privacidad, el debido proceso y la presunción de inocencia.

Para asegurar esta compatibilidad, es recomendable que:

- Las investigaciones (en caso de establecerlas) se realicen de forma imparcial y documentada.
- Que las sanciones que se impongan sean con una base legal, y al haber otorgado el derecho de audiencia al empleado investigado, especialmente en casos donde la sanción es equivalente a la terminación de la relación de trabajo.