

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Panamá



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

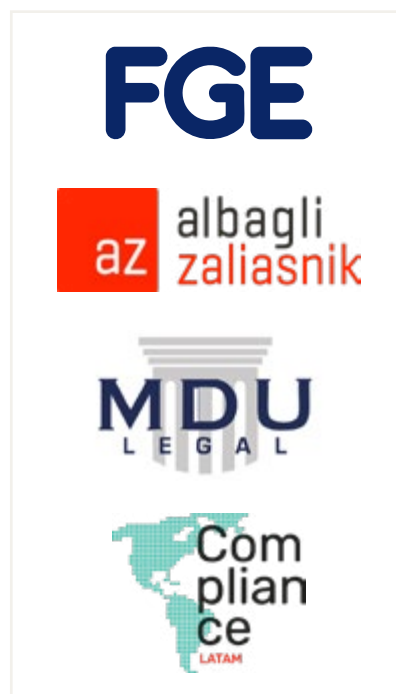
En los últimos años, el fortalecimiento de los programas de compliance y la presión regulatoria creciente han impulsado a las organizaciones a desarrollar mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas o poco éticas dentro de su estructura. En este contexto, las investigaciones 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 Panamá escrita por Marlyn Narkis Assis, socia de la firma MDU Legal y parte de las áreas derecho corporativo, transaccional, público administrativo y cumplimiento normativo.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	18 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".



Autor:

Marlyn Narkis Assis, Socia, Derecho Corporativo, Transaccional, Público Administrativo y Cumplimiento Normativo.

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

En Panamá, no existe una ley específica que regule de forma integral las investigaciones internas corporativas. No obstante, estas se enmarcan dentro de una combinación de normas laborales, penales, societarias, de protección de datos y de cumplimiento regulatorio en ciertos sectores.

Las fuentes más relevantes incluyen:

Código de Trabajo: Reconoce el poder disciplinario del empleador, quien puede investigar hechos vinculados al incumplimiento de deberes laborales, siempre respetando las garantías del debido proceso, el derecho a defensa y la proporcionalidad de las sanciones.

La Ley 7 de 2018, aplicable a todo el sector privado y público, establece procedimientos para la prevención e investigación de actos de discriminación y acoso laboral, los cuales deben llevarse a cabo garantizando confidencialidad, imparcialidad y el derecho de defensa.

Ley 81 de 2019 sobre Protección de Datos Personales: Regula el tratamiento de información sensible en el contexto de denuncias e investigaciones, exigiendo base legal, confidencialidad y limitación en el uso de datos personales.

Código Penal: Contiene delitos relacionados con corrupción, acoso, violencia y otros que pueden originar o justificar investigaciones internas.

Leyes sectoriales y circulares regulatorias: Como la Ley 23 de 2015 (prevención de blanqueo de capitales) y la normativa de la Superintendencia del Mercado de Valores, que exigen controles internos y protocolos de reporte.

En el ámbito de prevención de corrupción, la Ley 33 de 2013 establece medidas para fomentar la denuncia de actos corruptos, lo que se conecta con investigaciones internas en organizaciones del sector público o que tengan relaciones contractuales con el Estado.

Las entidades reguladas (como bancos, aseguradoras, casas de valores), la Superintendencia de Bancos, la Superintendencia del Mercado de Valores y la Superintendencia de Seguros establecen estándares de cumplimiento que incluyen mecanismos de control interno, debida diligencia, canales de denuncia y políticas de investigación de irregularidades.

Normas de buen gobierno corporativo: En empresas reguladas o multinacionales se siguen estándares internacionales de cumplimiento.

Los principios generales que rigen estas investigaciones incluyen la legalidad y el respeto al debido proceso, confidencialidad, proporcionalidad, imparcialidad, trazabilidad de la evidencia y el respeto a los derechos laborales y constitucionales de los involucrados.

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?

En Panamá, no existe una obligación legal general para todas las empresas de establecer un canal de denuncias. Sin embargo, sí existen deberes específicos para ciertos sectores y situaciones:

- Empresas reguladas (como bancos, aseguradoras, casas de valores y sujetos obligados en prevención de lavado de dinero) están obligadas por la Ley 23 de 2015, su reglamentación (como el Decreto Ejecutivo No. 363 de 2015), y circulares de las autoridades supervisoras, a implementar mecanismos internos para reportar operaciones sospechosas, fraudes o incumplimientos normativos. Estas normas exigen políticas de confidencialidad y gestión adecuada de la información reportada.

- Empleadores en general están obligados por la Ley 7 de 2018 a contar con mecanismos accesibles y confidenciales para recibir denuncias de discriminación, acoso o trato indigno en el entorno laboral, prohibiendo toda forma de represalia contra el denunciante.

- En el sector público y contratistas estatales, la Ley 33 de 2013 promueve el establecimiento de canales de denuncia para reportar actos de corrupción, incluyendo la posibilidad de realizar denuncias anónimas o confidenciales.

Aunque la legislación panameña no impone exigencias técnicas detalladas sobre estos canales, tanto las normas sectoriales como los estándares recomiendan que los sistemas de reporte cumplan con los siguientes criterios mínimos:

- Accesibilidad para todos los empleados o personas relacionadas.
- Confidencialidad del denunciante.

- Posibilidad de anonimato, cuando sea viable.
- Protección frente a represalias.
- Independencia del órgano que recibe y gestiona la denuncia.
- Registro, trazabilidad y seguimiento del reporte.

Adicionalmente, muchas empresas multinacionales operan bajo marcos regulatorios internacionales o extraterritoriales, por lo que implementan canales internos de denuncia como parte de sus programas de cumplimiento, incluso en ausencia de una obligación local directa.

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

No existe una disposición general que imponga expresamente el deber de investigar todas las denuncias, pero sí se deriva un deber implícito en varios contextos. Por ejemplo:

- En el ámbito laboral, el empleador debe realizar una investigación previa antes de imponer medidas disciplinarias. Adicionalmente se impone expresamente a los empleadores el deber de investigar denuncias de discriminación o acoso.
- En el sector financiero y regulado, las normas de cumplimiento exigen verificar internamente los reportes de irregularidades para determinar si deben escalar a la Unidad de Análisis Financiero (UAF) o a la autoridad supervisora.
- En el ámbito penal-administrativo, se establece que toda denuncia de actos de corrupción debe ser objeto de verificación y seguimiento, lo que se proyecta también hacia investigaciones internas cuando los hechos ocurren dentro de entidades que manejan fondos públicos o contratos estatales.
- Desde la perspectiva de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la falta de actuación ante una denuncia relevante puede ser interpretada como negligencia o incumplimiento de deberes de control y supervisión.

En la práctica, la obligación de investigar se ha convertido en una expectativa de debida diligencia empresarial, especialmente ante riesgos reputacionales o de incumplimiento normativo.

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

En Panamá no existe una ley general o unificada de protección a denunciantes, pero sí se reconocen mecanismos legales sectoriales que prohíben represalias y promueven la confidencialidad, dependiendo del tipo de denuncia y del sector involucrado. Entre las disposiciones aplicables destacan:

Ley 7 de 2018, prohíbe toda forma de represalia contra trabajadores que denuncien actos de discriminación, acoso o trato indigno. Establece la obligación del empleador de mantener la confidencialidad del denunciante y garantizar un procedimiento imparcial.

Ley 23 de 2015, junto con su reglamentación (Decreto Ejecutivo N° 486 de 2021), exige a los sujetos obligados en materia de prevención de lavado de dinero implementar políticas de confidencialidad para quienes reporten operaciones sospechosas, y adoptar medidas internas que permitan reportar sin temor a represalias. Ley 33 de 2013, otorga protección a quienes denuncien actos de corrupción en el sector público o vinculados a la administración del Estado, incluyendo el derecho a que su identidad sea mantenida en reserva y la obligación de las autoridades de adoptar medidas para evitar represalias laborales o contractuales.

Además, aunque no forma parte del marco legal obligatorio, muchas empresas operan con políticas internas de cumplimiento que incluyen canales de denuncia seguros, cláusulas de no represalia y protección contractual del denunciante, alineadas con estándares internacionales.

En conjunto, aunque Panamá carece de una ley marco robusta y de aplicación general, estas normas proveen una base jurídica para la protección del denunciante, especialmente en contextos laborales, financieros, o de integridad pública. No obstante, la efectividad de dicha protección puede depender significativamente de la voluntad institucional o de las políticas internas de cada empresa o entidad.

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, el Código de Trabajo de Panamá establece expresamente que el empleador debe investigar los hechos que puedan dar lugar a sanciones y debe

comunicar al trabajador los resultados de dicha investigación dentro del término de dos meses desde que tuvo conocimiento de la falta.

Este proceso debe:

- Ser objetivo e imparcial.
- Permitir al trabajador presentar descargos o pruebas en su defensa.
- Documentar adecuadamente las actuaciones.
- Estar vinculado con los hechos concretos y no basarse en presunciones arbitrarias.

El incumplimiento de este procedimiento puede invalidar la sanción o el despido, y dar lugar a una condena por despido injustificado. La falta debe estar claramente probada, y la carga de la prueba recae sobre el empleador.

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

La jurisprudencia panameña ha sido consistente en que el empleador debe cumplir con el procedimiento legal antes de imponer cualquier medida disciplinaria, sanción o despido. Los tribunales han dejado sin efecto despidos que no fueron precedidos de una investigación adecuada o que no respetaron el derecho de defensa del trabajador.

Respecto a denuncias por acoso o discriminación, la Ley 7 de 2018 establece parámetros que deben ser considerados en los procesos internos, incluyendo la obligación del empleador de activar protocolos de investigación y garantizar la protección del denunciante, los cuales pueden ser valorados por los jueces en caso de controversias laborales.

En materia de corrupción, si bien no existen abundantes precedentes judiciales sobre la aplicación directa en investigaciones internas, los órganos de fiscalización han reiterado la obligación institucional de investigar toda denuncia presentada, bajo riesgo de incurrir en omisión administrativa o encubrimiento.

Esto ha consolidado el precepto que protege los derechos del trabajador y fomenta buenas prácticas internas de investigación por parte de los empleadores.

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

No existe requisito legal específico sobre la idoneidad del investigador en contextos internos empresariales, salvo en algunos sectores regulados donde se requiere que el oficial de cumplimiento tenga experiencia y formación en prevención de delitos financieros.

Para ciertos tipos de investigaciones (por ejemplo, acoso sexual, fraude, corrupción), se recomienda que el investigador tenga experiencia en el manejo de evidencia, normas de confidencialidad y respeto al debido proceso. Si bien no es obligatorio, es una buena práctica para garantizar la solidez de la investigación.

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

Actualmente no hay un proyecto de ley específico en Panamá que busque regular de manera integral las investigaciones internas corporativas. Sin embargo, en el marco de las recomendaciones internacionales del GAFI y los compromisos adquiridos en materia de transparencia, están en discusión reformas sobre integridad empresarial, cumplimiento normativo y fortalecimiento de la lucha contra el soborno y el lavado de dinero, que podrían incorporar disposiciones relacionadas.

Adicionalmente, algunos sectores (como el bancario y asegurador) han estado actualizando sus manuales de cumplimiento conforme a directrices internacionales, lo que podría motivar futuras normas que incluyan estándares de investigación interna.

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

Las normas de cumplimiento deben aplicarse en armonía con los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores. En Panamá, esto significa:

- Respetar el debido proceso previsto en el Código de Trabajo antes de imponer cualquier sanción.
- Garantizar que las investigaciones internas no constituyan acoso, invasión de la privacidad o discriminación.
- Preservar la dignidad, privacidad y derecho a defensa del colaborador.
- Respetar los principios de confidencialidad y no represalia establecidos en la Ley 7 de 2018.

- Asegurar que el uso de herramientas tecnológicas (correos, cámaras, registros) cumpla con las leyes de privacidad y protección de datos.

Una política de cumplimiento no puede justificar por sí sola la imposición de sanciones si no se ha cumplido con el procedimiento legal. Por tanto, los programas de cumplimiento deben diseñarse integrando las normas laborales, para asegurar su aplicación efectiva sin vulnerar derechos. En la práctica, el cumplimiento no sustituye el régimen laboral, sino que lo complementa. Las empresas deben adaptar sus programas internos para que no entren en conflicto con los derechos laborales protegidos.

Las normas de cumplimiento deben también incorporar prácticas éticas y procedimientos compatibles con estos marcos legales, y formar parte de una cultura corporativa que respete la dignidad, los derechos del trabajador y los deberes legales de la organización.