



Las investigaciones internas en la ley 27.401 y las garantías constitucionales

Internal investigations in Law 27.401 and constitutional guarantees

Rosana Elizabeth Luggren
Especialista en Derecho Penal
Universidad Católica de Salta
Salta, Argentina

 <https://orcid.org/0000-0002-5393-243X>

 <https://doi.org/10.59659/rifed.v13.2025.ch08>

Resumen

Para asegurar el respeto a las garantías constitucionales se requiere un compromiso con la legalidad por parte de la empresa. De allí la importancia de que las investigaciones internas y el sistema de compliance estén enmarcados en el principio de legalidad.

La interpretación en dos pasos -delimitación y ponderación- habilita mejores criterios de resolución de conflictos entre derechos en el ámbito de la teoría jurídica del delito.

Se deben delimitar los derechos en juego para determinar la existencia de expectativa de privacidad que permita habilitar o descartar la vigencia del derecho fundamental en el caso concreto y posteriormente, analizar la proporcionalidad de la injerencia para determinar las consecuencias sustantivas o procesales.

Palabras clave

Garantías constitucionales , Compromiso con la legalidad , Investigaciones internas, Sistema de cumplimiento, Principio de legalidad , Delimitación y ponderación.

Abstract

Ensuring respect for constitutional guarantees requires a company's commitment to the law. Hence the importance of internal investigations and the compliance system being framed within the principle of legality.

The two-step interpretation—delimitation and weighing—enables better criteria for resolving conflicts between rights within the legal theory of crime.

The rights at stake must be delimited to determine the existence of an expectation of privacy that allows the fundamental right to be granted or ruled out in the specific case. The proportionality of the interference must then be analyzed to determine the substantive or procedural consequences.

Keywords

Constitutional guarantees, Commitment to legality, Internal investigations, Compliance system, Principle of legality, Delimitation and balancing.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo gira en torno a la relevancia de las investigaciones internas como uno de los presupuestos de eficacia de un programa de integridad, para la prevención de delitos por parte de personas jurídicas privadas, de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal, de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 27.401 en su artículo 9, que contempla la exclusión de responsabilidad penal de la persona jurídica (RPPJ) cuando se verifica en forma simultánea la concurrencia de sus tres requisitos.

La incorporación de los instrumentos internacionales evidencia el interés del Estado argentino en sancionar los delitos de corrupción, no solamente en el ámbito del estado, sino también, en el ámbito privado empresarial. La sanción de la Ley 27.401 genera un marco normativo que tiene como objetivo poder dar cumplimiento a las obligaciones internacionales del Estado argentino y se presenta como un mecanismo idóneo para combatir la corrupción pública y privada. En este sentido, cobra relevancia la posibilidad de que las personas jurídicas arriben a acuerdos de colaboración a cambio de proporcionar información útil para conocer casos de corrupción.

En los últimos años Argentina ratificó tres convenciones de lucha contra la corrupción: Convención Interamericana contra la corrupción; Convención para combatir el Cohecho de Servicios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) y la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción. Entre los objetivos, cabe mencionar la búsqueda de transparencia en la actuación de los entes ideales con el mercado y, en particular, con el poder público con especial énfasis en la sanción de las empresas frente a actos de corrupción.

El artículo 9, regula la eximente de RPPJ frente a los delitos referidos en el art. 1 de la mentada ley: 1. Cohecho y tráfico de influencia nacional y transnacional (art. 258 y 258 bis Código Penal); 2. Nego-

ciaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas (art. 265 Código Penal); 3. Concusión (art. 268 Código Penal); 4. Enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados (art. 268 1 y 2 del Código Penal); 5. Balances e informes falsos agravados (art. 300 bis Código Penal).

La invocación de la eximente de responsabilidad, exige que se verifiquen simultáneamente los siguientes requisitos: que espontáneamente se haya denunciado un delito previsto en esta ley como consecuencia de una actividad propia de detección e investigación interna; que hubiere implementado un sistema de control y supervisión adecuado en los términos de los arts. 22 y 23 de esta ley, con anterioridad al hecho del proceso, cuya violación hubiera exigido un esfuerzo de los intervinientes en la comisión del delito; y que hubiere devuelto el beneficio indebido obtenido.

Así, la procedencia de la eximente requiere una autodenuncia, sino que ella venga precedida por una investigación interna, que puede definirse como el conjunto de medidas implementadas por las organizaciones para verificar la verdad de los hechos denunciados por los canales habilitados y reconstruir los presuntos hechos criminales. El proceso de indagación puede también originarse a partir de las alertas emitidas por el mismo sistema de compliance.

Investigaciones internas

Ahora bien, pese al valor que la legislación argentina en materia de compliance confiere a las investigaciones internas, dicha práctica carece de la debida regulación en cuanto a los mecanismos para su activación, los órganos o personas encargadas de llevar a cabo la investigación, el procedimiento de recolección de pruebas, la modalidad del interrogatorio y el uso de la información obtenida.

Más aún, muchas empresas que operan en el país han implementado protocolos de actuación para realizar, en una investigación interna, la incautación de los dispositivos móviles y ordenadores de su propiedad,

cedidos temporalmente a sus empleados para cumplir actividades laborales, e incluso acceder a la cuenta de correo electrónico del personal para revisar el tráfico de mensajes e identificar evidencias o pruebas de la comisión de un delito o sospecha de su comisión. Pero estos protocolos solo los elabora cada persona jurídica y aprueba el Directorio, con el problema de que un contralor externo estatal no los valida.

En virtud de lo dicho hasta aquí, entonces, la ausencia de una norma procedimental y de una autoridad competente que valide los protocolos implementados por las personas jurídicas para llevar a cabo una investigación interna ponen en riesgo el cumplimiento de los estándares del debido proceso con el objeto de que el investigado sea informado oportunamente acerca del proceso que se ha activado en su contra y, de esta manera, sea respetado su derecho al ejercicio de una defensa o asesoramiento letrado -dejando así incólume el principio de prohibición de autoincriminación- y no se vulnere la privacidad personal.

Todos los derechos enunciados, por cierto, se encuentran consagrados en el art. 18 de la CN, por lo que su violación constituye un grave atentado contra las garantías fundamentales que otorga la Carta Magna.

Un elemento significativo de la legislación bajo análisis, es el mecanismo de exención de pena de la persona jurídica que se plantea en el art. 9. Ante la concurrencia simultánea de las siguientes circunstancias: a) espontáneamente se haya denunciado un delito previsto en esta ley como consecuencia de una actividad propia de detección e investigación interna; b) se hubiere implementado un sistema de control y supervisión adecuado en los términos de los art. 22 y 23 de esta ley, con anterioridad al hecho del proceso, cuya violación hubiera exigido un esfuerzo de los intervinientes en la comisión del delito; c) se hubiere devuelto el beneficio indebido obtenido.

Al decir de Montiel y Bermejo, las investigaciones internas previas a la judicialización del delito son un requisito para ponderar que determinará la procedencia de exención de pena. Las mismas se encuentran

reguladas dentro de la ley 27.401 a través del art. 23, donde aparecen como uno los componentes -no obligatorios- de un programa de integridad empresarial, y en donde se afirma que deben respetar los derechos de los investigados. El art. 22 establece que las personas jurídicas “podrán” implementar programas de integridad. Si lo hacen, sí se verifican tres elementos que son obligatorios: a) un código de ética o de conducta, o la existencia de políticas y procedimientos de integridad aplicables a todos los directores, administradores y empleados, independientemente del cargo o función ejercidos, que guíen la planificación y ejecución de sus tareas o labores de forma tal de prevenir la comisión de los delitos contemplados en esta ley; b) reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios, en la ejecución de contratos administrativos o en cualquier otra interacción con el sector público; c) la realización de capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad a directores, administradores y empleados.

De esta forma, el derecho argentino asume que las investigaciones internas serán incorporadas al proceso penal con el objeto de beneficiar a la persona jurídica privada que la dirige, ya sea para defender la eficacia del modelo de cumplimiento normativo y eximirse de responsabilidad o para obtener la aplicación de un atenuante. Esto no es algo menor si se tiene en cuenta que en el plano doctrinario se debate sobre el alcance que debiera tener un programa de integridad sobre la RPPJ, es decir, si debe contemplarse como atenuante o eximente. Laura Zúñiga Rodríguez, considera, por ejemplo, que una ley no debería establecer una directa eximente por compliance, como sucede en la legislación española, sino que es menester el cumplimiento de otros supuestos.

Allí es donde destaca el caso de la ley argentina 27.401, que exige la presencia conjunta de tres requisitos: a) existencia previa del programa de integridad al delito cometido; b) la denuncia debe partir de la propia empresa; c) la persona jurídica debe satisfacer la reparación civil. En este sentido, la colaboración de la empresa en el esclarecimiento de los hechos debe ser un factor importante para la determinación de su

responsabilidad penal.

Por otra parte, resulta imperioso advertir que la implementación de las investigaciones internas como herramienta primordial para la persecución de los delitos empresariales puede vulnerar derechos inalienables consagrados por la Constitución Nacional. En este sentido, Juan Pablo Montiel afirma:

La compatibilización de las investigaciones internas con las garantías del debido proceso resulta sumamente problemática. [Dado] el entramado de cuestiones jurídico-penales y jurídico-laborales que aparecen mixturadas en este proceso de autolimpieza resulta poco aconsejable un traslado de las reglas del proceso penal sin adaptaciones de las reglas procesal penales al ámbito privado.

Las garantías fundamentales

Así, la discusión gira en torno al respeto de las garantías fundamentales del investigado: el principio *nemo tenetur*, la posibilidad del trabajador investigado a rehusarse a informar sobre los hechos y la inviolabilidad de su intimidad, lo cual, al decir del mismo Montiel, es el punto de mayor discusión que suscita la cuestión de las investigaciones internas. Al respecto, existe un límite preciso en el Código Penal (art. 153) en torno a la violación de secretos y de la privacidad. Asimismo, en el art. 149 bis segundo párrafo del Código Penal, se especifica el delito de amenazas coactivas.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha puesto de manifiesto que el derecho a la vida privada implica una obligación negativa para el Estado. legítimo, y (3) ser idóneas, necesarias y proporcionales. En otras palabras, los requisitos que han de cumplir los límites al derecho a la vida privada comprenden tanto el principio de proporcionalidad en términos de Alexy (compuesto por sus tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) como el principio de

legalidad. En caso de no cumplir con estos requisitos, las injerencias se consideran contrarias a los términos de la propia Convención.

Al respecto, este Tribunal manifiesta que, a pesar de no señalarse explícitamente en el texto de la Convención, la vida privada extiende sus alcances más allá del domicilio y la correspondencia, incorporando otros aspectos como la intervención, monitoreo, grabación y divulgación de conversaciones por vía telefónica. En ese sentido se reconoce que “[l]a fluidez informativa que existe hoy coloca al derecho a la vida privada de las personas en una situación de mayor riesgo debido a las nuevas herramientas tecnológicas y su utilización cada vez más frecuente”. De ahí que el Estado deba “asumir un compromiso aún mayor, con el fin de adecuar a los tiempos actuales las formas tradicionales de protección del derecho a la vida privada”.

Asimismo, la Corte considera que “[...] el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a invasiones agresivas o arbitrarias por parte de terceros o de la autoridad”. Además, establece que las injerencias en la vida privada de las personas deben: (1) estar previstas en ley, (2) perseguir un fin legítimo, y (3) ser idóneas, necesarias y proporcionales. En otras palabras, los requisitos que han de cumplir los límites al derecho a la vida privada comprenden tanto el principio de proporcionalidad en términos de Alexy (compuesto por sus tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto), como el principio de legalidad. En caso de no cumplir con estos requisitos, las injerencias se consideran contrarias a los términos de la propia Convención.

Sintetizando el fallo citado *ut supra*, se destaca que “La Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que Panamá era responsable por la divulgación de una conversación telefónica de Santander Tristán Donoso, así como por la condena penal impuesta debido a sus declaraciones. El caso se originó después de que el abogado panameño Santander Tristán Donoso denunció en una rueda de prensa que el en-

tonces Procurador General de la Nación había interceptado, grabado y divulgado ilegalmente sus comunicaciones telefónicas privadas. La denuncia de Donoso se dio en un contexto nacional de controversia acerca de las facultades para interceptar comunicaciones por parte de dicho funcionario. El procurador fue investigado y declarado inocente del delito de interceptación ilegal. Por haber realizado la denuncia, el abogado fue condenado penalmente por el delito de calumnia y al pago de una indemnización al entonces Procurador General por el daño material y moral causado.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, al conocer del caso, concluyó que la sanción penal impuesta a Tristán Donoso fue manifiestamente innecesaria y que el temor por sufrir las consecuencias de una sanción civil desproporcionada inhibía el ejercicio de la libertad de expresión.”

En una concepción expansiva del derecho a la vida privada y su estrecha relación con otros derechos humanos reconocidos por la Convención Americana, la Corte señala que “la vida privada incluye la forma en que el individuo se ve a sí mismo y cómo y cuándo decide proyectar a los demás”. Asimismo, retoma los requisitos necesarios para considerar que una injerencia en la vida privada de las personas no se considere abusiva o arbitraria, señalando que tanto la idoneidad, la necesidad, como la proporcionalidad de las medidas adoptadas implican que sean “necesarias en una sociedad democrática”.

Por lo tanto, el derecho a la intimidad o el secreto de las comunicaciones debe quedar a salvo siempre en las investigaciones internas. En este aspecto cobra relevancia la expectativa razonable de privacidad, desarrollada por la Corte Suprema Norteamericana y luego traspolada al sistema continental por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

El citado fallo analiza la acción del empresario dueño de un supermercado, al grabar a sus trabajadores mediante cámaras ocultas en

las cajas de su supermercado, a raíz de observar algunas inconsistencias en las cifras de ventas, verificando luego su sospecha. Decidió colocar cámaras visibles que enfocaban las entradas y salidas, y cámaras ocultas dirigidas al personal de caja. Al personal empleado se le informó sobre la presencia de las cámaras visibles, pero no de las cámaras ocultas, lo cual vulnera la legislación sobre datos personales. El resultado obtenido de las cámaras ocultas reveló robos de mercancías en las cajas proceso registradoras por parte de varios empleados. Se llegó a un acuerdo transaccional entre los empleados y el supermercado, en la que ambas partes rescinden los contratos de trabajo, ya que se reconoció el robo por parte de las empleadas, y la empresa se comprometió a no iniciar acciones penales.

El precepto que encuadra la sentencia final tiene base en la vulneración de dos artículos del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el art. 6 que se refiere a un equitativo, y el art. 8 referido al respeto a la vida privada. El TEDH resuelve que ha existido una justificación por parte de la empresa en grabar de manera oculta, dada las sospechas de graves irregularidades que resultaban en grandes pérdidas para el empresario.”

Expectativa razonable de privacidad

La expectativa razonable de intimidad puede analizarse desde tres esferas: en primer lugar, en supuestos en los cuales no hay tal expectativa; en segundo lugar, los eventos en que sí la hay; y, en tercer lugar, las hipótesis de una “expectativa legítimamente modificable de intimidad”. La primera esfera corresponde a las cámaras de seguridad instaladas en espacios públicos o en lugares donde los empleados dejan los elementos personales de libre acceso en la empresa; aquí no se necesita el consentimiento del trabajador.

En la segunda categoría se encuentran los supuestos que afectan el derecho a la intimidad del trabajador como, por ejemplo, la instalación de cámaras de seguridad en los baños, los cuales no son pasibles de justificación.

En el tercer grupo se incluyen los instrumentos suministrados por una compañía (teléfonos celulares, tablets o computadores) que, en principio, solo deberán ser utilizados para determinados fines, pero cuyo uso cotidiano induce a una mezcla entre información laboral y personal.

En estos casos, el empleador podría afirmar que la expectativa razonable de intimidad del empleado puede modificarse con fundamento en la finalidad atribuida a dichos instrumentos y el deber de vigilancia y control impuesto a las personas jurídicas. La doctrina propone algunas soluciones apelando al riesgo permitido, al consentimiento de los colaboradores -que sería válido, sobre todo en la tercera categoría de supuestos- y la justificación a la que podría recurrirse en la segunda, cuando exista un peligro inminente para los bienes jurídicos de la compañía .

La jurisprudencia internacional ha dado tratamiento al tema del consentimiento del trabajador y su expectativa de privacidad en el marco de las investigaciones internas. Así, en la sentencia dictada por el Pleno del Tribunal Supremo 328/2021, se elevó el estándar de protección de los derechos de los trabajadores, ya que el empresario no solo había accedido a los correos electrónicos de la cuenta corporativa, sino también al programa de correo personal instalado por el trabajador en el ordenador corporativo, allí el Tribunal sostuvo: en el caso analizado no consta acreditado ni el consentimiento del trabajador ni un posible acuerdo o advertencia previa plasmado en el contrato o convenio que permita excluir cualquier expectativa de privacidad.

De esta manera, la sentencia 328/2021 establece una clara cesura entre el orden social y penal, con base en la distinción constitucional entre el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones personales, enmarcado en el principio de proporcionalidad.

Por su parte, el criterio sentado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso “Barbulesco c/Romania” se centra en la expectativa de privacidad del trabajador. Si el trabajador no ha sido advertido de la posibilidad de acceso a los datos de sus ordenadores y no ha sido

expresamente limitado el uso de la herramienta a tareas exclusivas de sus funciones dentro de la empresa, en ese contexto hay vulneración a la privacidad.

En la jurisprudencia argentina el criterio general es que el correo electrónico es inviolable, y que se requiere autorización judicial para acceder a su contenido, debido a que posee expresa protección del art. 18 de la C.N.

Sobre las limitaciones a las facultades del empleador, derivadas del reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, la Corte Suprema, en el voto de la mayoría en “Álvarez, Maximiliano c/ Cencosud SA”, estableció que surgen limitaciones a las facultades directrices del empleador que implican el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ordenamiento jurídico argentino, tanto a nivel constitucional como de la legislación civil y comercial.

En este sentido, corresponde destacar el tratamiento del tema realizado en el antecedente “Gotlib, Rodolfo Saúl y otros” de la Cámara Criminal y Correccional. El caso se trataba de una denuncia por el delito de administración fraudulenta promovida por la querrela, que sostuvo que los empleados tuvieron a su cargo las tratativas para la conclusión de un negocio con una firma extranjera, que concretaron en provecho propio. La denuncia se sustentó en las impresiones de correos electrónicos enviados por los empleados desde sus cuentas laborales.

La defensa planteó la nulidad por considerar que el acceso a las cuentas de correo electrónicos por parte del empleador no reunía los presupuestos de respeto a las garantías constitucionales, específicamente la inviolabilidad de la correspondencia.

La Cámara confirmó la nulidad por entender que desde que se le asigna al empleado un usuario y una clave personal de ingreso, esas comunicaciones abandonan el Estado y pasan a tener protección constitucional, independientemente de que el empleador sea el proveedor de la

cuenta.

Cabe destacar el voto en disidencia del juez Rimondi, quien afirmó que las comunicaciones cursadas por la casilla corporativa carecían de una expectativa razonable de privacidad que pueda fundar válidamente la nulidad. La información se encontraba almacenada en servidores de la compañía y que dicha circunstancia era conocida por los empleados y que la utilización era en el marco de comunicaciones laborales y sujetas a supervisión del superior, por lo que no puede asimilarse el contenido de esas comunicaciones al concepto de papeles privados tutelados por la constitución.

Prohibición de autoincriminación

Otro aspecto controvertido en las investigaciones internas resulta, como se ha esbozado ya brevemente, la extensión del derecho a no declarar en el ámbito de las investigaciones internas empresariales. Y es que, tal y como afirma Montiel, un traslado de las garantías del proceso penal a las investigaciones internas podría generar notables interferencias y deformaciones en las relaciones jurídicas amparadas por el Derecho laboral, especialmente porque el trabajador podría incumplir deberes legales o contractuales bajo el amparo de la garantía del principio *nemo tenetur se ipsum accusare*.

En la misma línea, se afirma que la negativa del empleado a responder las preguntas del empleador, especialmente cuando están vinculadas directamente al ejercicio de las funciones laborales, conlleva no solo el incumplimiento de su deber de rendir cuentas, sino también la transgresión de las órdenes e instrucciones del empresario, lo que podría justificar una sanción disciplinaria de despido.

Así pues, para atenuar la tensión con los derechos fundamentales que se produce en los interrogatorios de los empleados realizados en el marco de las investigaciones internas, se propone que el investigador, antes de entrevistar a un empleado, le informe con claridad sobre

su situación legal, sobre sus derechos y sobre el destino que pretende dársele a sus declaraciones, dejando absolutamente claro que el abogado representa en exclusiva los intereses de la entidad, que no tienen por qué coincidir con los del trabajador

La colaboración que presta el empleado en el marco de una investigación interna no solo permite aportar información sobre la persona jurídica, sino también sobre las personas físicas. Así, en doctrina se distingue entre investigaciones internas que tienen como finalidad mejorar el sistema de cumplimiento y aquellas cuyo fin es la investigación de un hecho para aplicar sanciones disciplinarias y colaborar con la investigación penal. En el primer supuesto, el empleado se encuentra obligado a prestar declaración, ya que el deber de declarar no estaría sometido a ningún tipo de restricción y en el segundo supuesto, en función del principio de buena fe supondría en concreto que tendría derecho a guardar silencio cuando de ello pueda derivarse su propia autoincriminación.

En cuanto al derecho de no declarar del trabajador (sospechado) en el marco de las investigaciones internas, se deben aplicar los estándares del Estado de Derecho, en concreto no serán lícitas las pruebas obtenidas mediante engaño o violencia, debe primar las garantías del proceso penal en la averiguación de la verdad, preeminencia del derecho penal.

Según Rodríguez Estévez, la investigación interna que no respeta los derechos de los trabajadores como sujetos pasivos de una investigación privada imputable al Estado, impide que el resultado de la investigación pueda ser invocado como eximente de responsabilidad penal por la empresa:

Es por eso que, para asegurar el respeto a las garantías constitucionales se requiere un compromiso con la legalidad por parte de la empresa. De allí la importancia de que las investigaciones internas y el sistema de compliance estén enmarcados en el principio de legalidad.

El criterio general de la jurisprudencia al valorar el consenti-

miento del trabajador para el acceso a la información almacenada en ordenadores y dispositivos móviles, tiene como contrapunto la expectativa de privacidad que se encuentra garantizada por los derechos fundamentales y que debe ser excluida en el caso concreto para convertir el hallazgo en evidencia que podrá ser utilizada en un proceso penal.

Conclusiones

La controversia se resuelve si se analiza el contenido y alcance de los derechos fundamentales, en este caso, la expectativa de privacidad. Ahora bien, existen dos corrientes bien diferenciadas que podrían adoptarse en esa tarea de interpretación. Por un lado, está la posición de quienes sostienen que los derechos fundamentales son reglas y los conflictos se resuelven a partir de la delimitación de los respectivos contenidos. Por otro lado, están quienes los consideran principios -mandatos de optimización-, pudiendo existir contenidos no determinados que exigen resolución por vía de la ponderación a partir del principio de proporcionalidad.

La colisión de principios se soluciona con el discernimiento de cuál prevalece sobre el otro, siendo preciso juzgar qué principio es el precedente, y aplicando la ponderación como norma de derecho fundamental. En el método de la ponderación para resolver la colisión entre dos principios se trata de establecer cuál de los intereses del mismo grado desde lo abstracto se impone en el caso concreto:

Al decir de Alcácer García Guirao, la interpretación en dos pasos -delimitación y ponderación- habilita mejores criterios de resolución de conflictos entre derechos en el ámbito de la teoría jurídica del delito. Se deben delimitar los derechos en juego para determinar la existencia de expectativa de privacidad que permita habilitar o descartar la vigencia del derecho fundamental en el caso concreto y posteriormente, analizar la proporcionalidad de la injerencia para determinar las consecuencias sustantivas o procesales.

La proporcionalidad aplicable a una investigación interna en el marco de un proceso penal es distinta a la aplicable en un proceso laboral, porque en la primera se pone en juego el ejercicio del derecho de defensa de la persona jurídica y del imputado. En cambio, en el ámbito laboral, la importancia radica en ofrecer información previa a los trabajadores sobre los métodos y alcance del control que va a ejercer del empresario, para garantizar el derecho a la privacidad del trabajador.

Referencias bibliográficas

- Alcácer García, G. (2022). *Investigaciones internas: Prolegómenos constitucionales y cuestiones abiertas*. En V. Gómez Martín (Dir.), *Un modelo integral de derecho penal* (pp. 989–1000). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Alexy, R. (2012). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Belandiz Rojo, M. (2017). *La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares: Algunas consideraciones*. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, (21), 75–97. <http://hdl.handle.net/10486/686460>
- Bermejo, M., & Montiel, J. P. (2020). *Teoría y praxis del criminal compliance*. Thomson Reuters La Ley.
- Estrada Cuadras, A., & Llobet, A. M. (2013). *Derechos de los trabajadores y deberes del empresario*. En J. Silva Sánchez (Dir.), *Criminalidad de la empresa y compliance* (pp. 197–228). Atelier.
- Estrada Cuadras, A. (2020). *Confesión o finiquito: El papel del derecho a no autoincriminarse*. InDret, (4), 226–272. <https://doi.org/10.31009/InDret.2020.i4.06>
- Gallego Soler, J. I. (2022). *Investigaciones internas corporativas: De la práctica a la teoría*. En *Un modelo integral de derecho penal: Libro homenaje a la profesora Corcoy Vidasolo* (pp. 1151–1165). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Gómez Martín, V. (2022). *¿Un nuevo golpe de gracia a las investigaciones internas corporativas?* En V. Gómez Martín (Dir.), *Un modelo integral de derecho penal: Libro homenaje a la profesora Mirexu Corcoy Bidasolo* (pp. 1167–1178). Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

- Guerrero Peralta, O. (2011). *La expectativa razonable de intimidad en el proceso penal*. Derecho Penal y Criminología, 32(92), 42–72.
- Hart, H. L. A. (2004). *El concepto de derecho*. Abeledo Perrot.
- Luggren, R., & Oroño, N. (2015). *Imputación penal de las personas jurídicas frente a la criminalidad organizada*. Ius et Veritas, (50), 204–215.
- Luggren, R., et al. (2021). *Guía de implementación de la Ley N.º 27.401 para fiscales: Responsabilidad penal de personas jurídicas en Argentina*. Crimint.
- Montiel, J. P. (2013). *Autolimpieza empresarial: Compliance programs e investigaciones internas*. En L. Kuhlen, J. P. Montiel, & I. Ortiz de Urbina Gimeno (Eds.), *Compliance y teoría del derecho penal* (pp. 221–242). Marcial Pons.
- Montiel, J. P. (2018). *Sentido y alcance de las investigaciones internas en la empresa*. En S. Mir Puig, M. Corcoy Bidasolo, & V. Gómez Martín (Dir.), *Responsabilidad de la empresa y compliance* (pp. 487–516). B de F.
- Neira Pena, A. M. (2023). *Investigaciones internas empresariales, derechos fundamentales y prueba prohibida*. Revista Brasileira de Direito Processual Penal, 9(2), 503–544. <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v9i2.877>
- Silva Sánchez, J. M. (2013). *Derecho penal de la empresa*. B de F.
- Zúñiga Rodríguez, A. (2020). *Valoración jurídica de los compliance*. En E. Demetrio Crespo (Dir.), *Derecho penal económico y teoría del delito* (p. 521). Tirant lo Blanch.