

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO**



**Regulación del compliance laboral en el Perú como mecanismo preventivo para evitar
sanciones**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN DERECHO Y EMPRESA**

AUTOR

Julio Alberto Garcia Castro

ASESOR

Armando Rafael Prieto Hormaza

<https://orcid.org/0000-0003-3084-6149>

Chiclayo, 2025

Regulación del compliance laboral en el Perú como mecanismo preventivo para evitar sanciones

PRESENTADA POR
Julio Alberto Garcia Castro

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN DERECHO Y EMPRESA

APROBADA POR

Marcos Oswaldo Arnao Vasquez
PRESIDENTE

Luz Aurora Saavedra Silva
SECRETARIO

Armando Rafael Prieto Hormaza
VOCAL

Dedicatoria

A mi amada madre Bebelú Castro Y., a mi amado Padre Alberto García O.; y a mi amada abuela Margarita Yajahuanca R.

Agradecimientos

Siempre a Dios. A mis amados padres. A mi asesor Armando Prieto H. y, por último, pero no menos importantes al Dr. Marco Arnao quien hasta el último momento mostro un apoyo incondicional.

Regulación del Compliance Laboral en el Perú como mecanismo preventivo para evitar sanciones.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract 7	
Introducción	8
Revisión de la literatura.....	11
Materiales y métodos	20
Resultados y discusión	21
Resultados.....	21
Discusiones	32
Conclusiones	34
Recomendaciones.....	36
Referencias.....	36
Anexos 40	
Anexo 01. Esquema del problema de investigación	40
Anexo 02. Matriz de consistencia del proyecto de investigación.....	41

Resumen

La presente investigación aborda directamente la necesidad de la regulación del Compliance Laboral en Perú como un mecanismo para evitar sanciones impuestas por organismos fiscalizadores o quienes ostente potestad sancionara. A través de un enfoque cualitativo y aplicado se analiza el impacto del compliance laboral en la formalización de relaciones laborales y el cumplimiento normativo. El presente estudio revisa doctrina, legislaciones nacionales e internacionales, proponiendo una normativa específica para promover la implementación de programas de cumplimiento normativo en las empresas. En ese sentido, los resultados destacan que la falta de regulación es un factor que limita su adopción, a pesar de los beneficios en términos de reducción de sanciones, eximentes o atenuantes, sin dejar de lado que otorga valor a la empresa en mundo empresarial que se vuelve día a día más competitivo. Finalmente, como conclusión, se plantea una propuesta legislativa basada en incentivos regulatorios y beneficios tangibles para las empresas que implementen programas de cumplimiento laboral, con el objetivo de equilibrar los intereses empresariales y la protección de los derechos laborales.

Palabras clave:

Compliance Laboral, Sanciones, Regulación.

Abstract

This research directly addresses the need for Labor Compliance regulation in Peru as a mechanism to avoid sanctions imposed by regulatory bodies or those with sanctioning power. Through a qualitative and applied approach, the impact of labor compliance on the formalization of labor relations and regulatory compliance is analyzed. This study reviews doctrine, national and international legislation, proposing specific regulations to promote the implementation of regulatory compliance programs in companies. In this sense, the results highlight that the lack of regulation is a factor that limits its adoption, despite the benefits in terms of reduction of sanctions, exemptions or mitigating factors, without leaving aside that it gives value to the company in a business world that becomes more competitive every day. Finally, as a conclusion, a legislative proposal is proposed based on regulatory incentives and tangible benefits for companies that implement labor compliance programs, with the aim of balancing business interests and the protection of labor rights..

Keywords:

Labor Compliance, Sanctions, Regulation.

Introducción

En Latinoamérica, el incumplimiento de normas laborales por parte de las empresas ha significado constantes reformas en la regulación de las relaciones laborales, lo que implica la creación de políticas pública en favor de la protección de los derechos de los trabajadores (OIT, 2023). Este aumento en las regulaciones también ha afectado las relaciones laborales en Perú, de acuerdo con el índice de competitividad y talento global, respecto a las contrataciones el Perú se ubica el puesto 76°, constituyendo un país con grandes barreras para contratar personal; y sobre los despidos el Perú se ubica en el puesto 109°, culpándose de este hecho a la regulación vigente (GESTIÓN, 2019).

Esta evolución en la complejidad del derecho laboral ha implicado que los servicios legales a nivel nacional se conviertan en servicios más especializados, por lo que, la demanda de abogados con conocimientos especializados es cada vez mayor. Además, se piden abogados adaptables, que puedan resolver problemas que frente a regulaciones (Tapia y Pérez, 2024). La ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, ha establecido que todo incumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes laborales, convenios colectivos, serán consideradas infracciones administrativas de responsabilidad del empleador.

Frente a este problema, el sector empresarial ha enfocado al compliance como una alternativa eficaz. Lizarzaburo (2021) señala lo siguiente respecto al compliance: El ámbito del compliance abarca diversos aspectos, incluyendo normativas legales, ética organizacional y buen gobierno. Por esta razón, la inversión destinada a la implementación de programas de compliance en las empresas puede generar múltiples ventajas, como la prevención de sanciones y la mejora significativa del prestigio y la reputación de la marca.

No obstante, frente a la ausencia de una regulación del compliance laboral y no puesta en práctica espontánea de la misma, Perez (2019) maifiesta que la ausencia de una

visión a largo plazo de las empresas en cuanto a los programas de cumplimiento normativo podrían ser la causa de este problema.

La regulación existente, a la cual hemos hecho alusión en párrafos precedentes sería el punto de partida para que las empresas entiendan y acepten porque el compliance en material laboral busca establecer de manera adecuada “un conjunto de normas internas y procesos, políticas y medidas, controles y evaluaciones, instaurados en y por la empresa con la finalidad de implementar un modelo de organización y gestión idóneo para evitar las penas por incumplimientos legales” (Confederación Canaria de Empresarios, 2018).

Por lo tanto, la clave de cualquier programa de compliance laboral residirá en su capacidad de asegurar un óptimo cumplimiento y vigilancia por parte de las empresas no sólo de la normativa laboral nacional o comunitaria que sea de aplicación, sino también y especialmente el cumplimiento de las normas y estándares internacionales existentes en el ámbito laboral y de la protección social de los trabajadores a nivel global (Rojas, 2017).

En función a toda la problemática expuesta en los párrafos precedentes formulamos como problema de la investigación el siguiente enunciado: ¿Cómo regular el compliance laboral en el Perú para que sea un mecanismo preventivo para evitar sanciones? Ante dicha pregunta, también planteamos las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el contenido esencial que debe ser regulado en el compliance laboral?; ¿Cuáles son las infracciones y sanciones laborales que deberían ser afectadas por la regulación el compliance laboral?; ¿Qué medidas regulatorias deben adoptarse frente al compliance laboral para convertirse en un mecanismo preventivo para evitar sanciones en el Perú?

Como una respuesta a estas preguntas afirmamos que mediante la regulación de eximentes, atenuantes y beneficios para las empresas que implementen el Compliance Laboral Empresarial este se constituirá en un mecanismo preventivo que permita evitar sanciones.

Ante las preguntas específicas, presumimos (como hipótesis) que el contenido mínimo del compliance consistirá en: i) involucramiento de principales directivos; ii) política para el cumplimiento normativo; iii) concientización para entrenamiento y educación de los colaboradores; iv) mecanismos de monitoreo, auditoría y fiscalización; v) mecanismos para disciplinar los incumplimientos. También consideramos que todas las

infracciones y sanciones que son competencia de la SUNAFIL deben ser afectadas por la regulación del compliance laboral. Finalmente Deben aplicarse las eximentes, atenuantes y beneficios al compliance laboral para convertirse en un mecanismo preventivo para evitar sanciones.

Gonzales, H. (2020) expone que en el ejercicio de nuevas obligaciones adquiridas en la reforma laboral, se abre espacio a un nuevo camino denominado Compliance, que en materia penal se está fortaleciendo en la prevención de delitos para las personas jurídicas. El Compliance en materia laboral es una exigencia que está alcanzando distintas regulaciones en todo el mundo, centrándose en la aplicación de parámetros para estar acorde a los nuevos lineamientos de la normativa en específico por cada País.

De lo expuesto líneas arriba, cabe hacerse una pregunta, ¿cuáles son esos lineamientos? Esos lineamientos o criterios a los cuales se hace mención son necesarios regular y establecer de manera objetiva en la regulación laboral peruana.

El regular el Compliance Laboral Empresarial con beneficios a favor del empresario en materia de sanciones o infracciones laborales, resolvería en gran medida la problemática de la informalidad laboral y los graves incumplimientos que se dan en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que la inversión que demanda todas las exigencias contenidas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus respectivas modificatorias, es poco atractiva al empresario ya que existe retorno ni garantía de dicha inversión.

En base a toda la justificación precedente, es que establecemos como objetivo principal de esta investigación: elaborar una propuesta de regulación de compliance laboral en el Perú que sea un mecanismo preventivo para evitar sanciones, mediante el análisis documental y el análisis de impacto regulatorio.

A su vez, definimos como objetivos específicos los siguientes: i) Determinar el contenido esencial que debe ser regulado del compliance laboral en el Perú, a través del análisis documental; ii) Determinar las infracciones y sanciones laborales que deben ser afectadas por la regulación del compliance laboral, a través del análisis documental; iii) Determinar las medidas regulatorias más adecuadas para convertir el compliance laboral en un mecanismo preventivo para evitar sanciones, a través del análisis de impacto regulatorio.

Revisión de la literatura

Antecedentes

El compliance laboral se ha consolidado como una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento normativo y ético en las organizaciones, fortaleciendo la prevención de riesgos laborales. Este estado del arte interpretativo examinará las principales teorías, enfoques y aplicaciones del compliance en el ámbito laboral, con énfasis en la realidad peruana. Así, se busca proporcionar una base sólida para comprender su impacto en las relaciones laborales y el respeto a los derechos fundamentales.

Otiniano (2022) establece como objetivo demostrar la necesidad de una propuesta legislativa que exima o reduzca las sanciones administrativas laborales en caso la empresa implemente el compliance laboral. En conclusión, destaca la existencia de regulación sobre la prevención y protección del trabajador, pero, todos como carga, ninguna como un beneficio o premio para la empresa, concluyendo la necesidad de regular el compliance laboral empresarial en Perú, destacando su importancia para la protección de los trabajadores y el éxito sostenible de las empresas.

Trillo (2019) plantea como objetivo de su investigación incorporar un sistema de gestión de cumplimiento normativo laboral con un enfoque en la protección de datos personales. Dentro del ámbito laboral, esta adquiere relevancia en el marco del compliance laboral, ya que sus sistemas de gestión de cumplimiento no solo se utilizan para prevenir y manejar violaciones laborales, sino también para fortalecer las buenas prácticas empresariales, algo que muchas empresas en el mercado peruano actualmente valoran y protegen.

Yanapa (2021) propone averiguar en su investigación ¿Cuál es la labor del compliance officer en la actividad de pequeñas empresas constructoras de lima en el 2021? Por tanto, su objetiva es determinar dicha labor. Se concluye que la labor del compliance officer es crucial para identificar, evaluar y mitigar el riesgo en las pequeñas empresas constructoras de Lima.

Solis (2020) establece como objetivo de su investigación encontrar mecanismos que orienten a las MYPES a entender el porqué implementar programas de cumplimiento

normativo ayudará a la prevención de riesgos laborales, demostrando una sólida estructura corporativa.

Carrillo (2019), se propone elaborar un programa de *Tax compliance* de obligaciones formales y sustanciales de precios de transferencia para las transacciones de inversores chilenos en el Perú, tomando en cuenta la ética y la transparencia dentro del marco regulatorio de ambos estados. En este sentido, concluye que el Tax Compliance emerge como una herramienta fundamental para mantener el equilibrio y la transparencia en las relaciones fiscales entre las empresas y el Estado.

Valenza (2021) plantea como problemática si el compliance penal debería ser analizado a nivel de injusto penal en las teorías de imputación objetiva. Nos expone que El concepto de Compliance no se limita a una disciplina específica; su aplicación engloba diversas áreas y no se circunscribe únicamente al ámbito jurídico, mucho menos solo al Derecho Penal. Se concluye que la Ley 30424 asume un sistema de autorresponsabilidad penal y que la implementación del compliance sí puede eximir de responsabilidad penal.

Barreto (2021) En su investigación plantea que incorporar conocimientos especiales para identificar riesgos penales, permite prevenir contingencias penales. En otras palabras, se recomienda que los deberes de las empresas en materia de autorregulación se deriven de la capacidad de prever y gestionar los riesgos inherentes a sus actividades, basándose en su experiencia y conocimientos especializados.

Alfaro (2020), establece como objetivo el describir la forma en que las empresas del sector construcción abordan la ética empresarial durante los últimos cinco años, además de analizar el valor reputacional y la sostenibilidad de estas empresas demostrando su compromiso con la adhesión y aplicación efectiva de los principios y estándares establecidos.

Chimoy y Contreras (2022) En su investigación plantea como un problema la aplicación de eximentes en la subsanación voluntaria y sus posteriores efectos negativos. Concluye que sí existen efectos negativos tales como la vulneración del principio de razonabilidad y la evasión de criterios especiales de graduación de sanciones afectando la función disuasiva de las sanciones y careciendo de incentivos para que las empresas decidan cumplir voluntariamente la norma laboral.

Vilca (2020) plantea como problema la realidad de la normativa sociolaboral en el Perú, plantea que dicha normativa no es muy eficaz y sostiene que esta debe mejorarse puesto que no es muy eficiente respecto a la vigilancia y control. En su marco teórico se discute sobre el *enforcement*, la teoría social, la administración del trabajo, la gobernanza regulatoria y los principios de la OCDE.

Este estado del arte interpretativo explorará las principales perspectivas teóricas y prácticas sobre el compliance laboral, enfocándose en su aplicación y desafíos en el contexto legal peruano, buscando ofrecer una perspectiva crítica que permita comprender su impacto y la necesidad de su regulación.

Todos los autores que desarrollan el *compliance* en sus investigaciones coincide en que estos sistemas mejoran la gestión de los riesgos para la empresa y aseguran el cumplimiento normativo de las mismas. (Otiniano, 2022; Trillo, 2019; Yanapa, 2021; Aguilar, 2019; Solís, 2020; Carrillo, 2019; Valenza, 2021; Barreto, 2021; Alfaro, G., 2020; Gonzales, 2022). A su vez, otras investigaciones abordan el compliance como una alternativa regulatoria, por lo que, se estudia las sanciones laborales y la posibilidad de exoneración ante determinadas prácticas empresariales como, por ejemplo: la subsanación voluntaria o el compliance (Oviedo, 2020; Chimoy y Contreras, 2022; y Vilca, 2020).

Todas las investigaciones relacionadas al compliance y a la gestión de riesgos permiten identificar elementos esenciales que son aplicables tanto a las obligaciones laborales que deben asumir las empresas (Otiniano, 2022; Trillo, 2019; Aguilar, 2019; y Alfaro, G., 2020) como a cualquier otro tipo de obligaciones sean tributarias, penales o respecto al consumidor (Valenza, 2021; Carrillo, 2019; Barreto, 2021; Oviedo, 2020). Esta maleabilidad del compliance ha permitido que sea estudiada con distintos paradigmas, sean estos de carácter cualitativo (Valenza, 2021 y Barreto, 2021), de carácter cuantitativo (Gonzales, 2022) o incluso de carácter mixto (Yanapa, 2021) permitiendo todas estas investigaciones concluir que la implementación del compliance afecta directamente relacionado el cumplimiento normativo, por lo que, aquellas empresas que implemente compliance, en la materia que sea, disminuirán en las infracciones cometidas en dicha materia; problemática que ha sido abordada tangencialmente por otras investigaciones (Chimoy y Contreras, 2022; Vilca, 2020; Oviedo, 2020).

Finalmente, el *compliance* es una herramienta permitida, pero, no es obligatoria y su implementación se limita a la voluntad de cada empresa. Existe un sector que argumenta que la exoneración de sanciones resulta ser un buen incentivo para promover la implementación efectiva del *compliance* en las empresas (Oviedo, 2020) y específicamente en materia laboral (Otiniano, 2022). Así mismo, existe otro sector preocupado por el quebrantamiento de principios jurídico al establecer este tipo de exoneración, añadiendo que no solo existiría un quebrantamiento de tipo legal, sino que la sanción en sí misma perdería su carácter disuasivo para obligar a las empresas a cumplir cabalmente la normativa laboral (Chimoy y Contreras, 2022). Por tanto, desde este punto de partida, esta investigación abordará el *compliance* como una práctica positiva que debe ser regulada e incentivada por el Estado a través de la norma, siendo nuestro objetivo determinar cómo debe ser regulado para que se convierta en una herramienta que prevenga las infracciones y las sanciones laborales.

Bases teóricas

El contexto cultural en el cual se centra la presente investigación parte de la necesidad empresarial de contar con una asesoría legal multidisciplinaria. Hoy en día un abogado no puede solamente tener una visión netamente legal, sino que además debe valorar todas las ciencias posibles para transmitir las decisiones que adopta en beneficio del empresario.

El empresario y las empresas en general, sea cual sea su constitución o régimen, actualmente necesitan un incentivo, un factor motivador, un elemento que haga atractivo formalizar procesos que demanden costos, tiempo y supervisión.

El *compliance* laboral

El *compliance* es una práctica empresarial que siempre ha existido, podría decirse que el origen de esta se remonta a la existencia misma de la regulación. Si entendemos al *compliance* como el proceso interno creado por las empresas para cumplir la regulación vigente resulta más comprensible la afirmación anterior (Coglianese y Nash, 2020).

El *compliance* surge en Estados Unidos de América, con la idea del buen ciudadano corporativo, surgiendo en la *Foreign Corrupt Practices Act* de 1977. Esto daría pie a que

estudiosos del derecho de la *American Law Institute* (1982), elaboraran principios aplicables a las empresas instaurando lo que conocemos hoy en día como gobierno corporativo. En 1984, a través de la *Sentencing Reform Act* de 1984 se introdujeron lineamientos para establecer la responsabilidad penal de las empresas (Reyna, 2018).

Con una visión jurídicamente estrecha, podría decirse que el compliance es un conjunto de elementos tales como: Buen gobierno corporativo, cultura empresarial, código de ética, entre otros, que son importados desde el extranjero con el fin que cada Estado logre el cumplimiento normativo de sus empresas, enviando señales a las mismas como la disminución o exoneración de sanciones en los tribunales que juzgan los incumplimientos en materias jurídicas determinadas (Ruano, 2020).

No obstante, lo antes mencionado, Rotsch (2012) desde una óptica jurídica crítica, el compliance puede confundirse con definiciones administrativas como gobierno corporativo si se analiza vagamente. El problema nace en delegar responsabilidades, establecer lineamientos para decisiones y exigir estándares de conducta, aspectos que trascienden el análisis del derecho puro.

Para Torres (2022) el compliance puede entenderse (de manera genérica) como la procuración de la empresa por autorregularse para prevenir cualquier contingencia que ponga en riesgo el prestigio o la estabilidad de la empresa frente a la sociedad. Sobre lo antes mencionado, podemos hallar una definición más detallada en Gonzales, J. y Manrique, V. (2018) para quienes el compliance es la suma de las directrices y los procedimientos que una empresa adopta de manera interna, con el fin de cumplir con todas sus obligaciones en un marco normativo específico.

Es necesario recalcar que, para el compliance se define como un proceso interno empresarial para adaptar su completo funcionamiento a un determinado marco normativo. Este cumplimiento no se limita a las empresas o sus apoderados, también abarca a sus colaboradores (Lizarzaburu, y otros, 2021).

Actualmente el compliance es más que solo el cumplimiento normativo (en una materia específica) dada su capacidad maleable para adaptarse a cualquier tipo de regulación sirven como medio para garantizar el disfrute efectivo de determinados derechos (Garat, 2018).

Si bien el compliance tiene una definición propia y adoptará su nombre en función de la materia que se pretenda cumplir (compliance penal, compliance ambiental, etc.) este trabajo versa específicamente sobre el cumplimiento normativo de las leyes laborales (Torres, 2022).

Contenido e implementación del compliance

El compliance es un proceso o práctica empresarial que surge con la responsabilidad penal de las personas jurídicas, no obstante, su versatilidad abarca otras ramas del derecho tales como, el derecho ambiental, financiero, tributario, consumidor y con especial énfasis el derecho laboral (por ser materia de esta investigación).

Stucchi, Bezada y García (2021) consideran que, con miras al adecuado cumplimiento y seguimiento de las conductas, los programas de cumplimiento deben contener al menos los siguientes subprogramas: i) Programa de educación; ii) Programa de fiscalización y reportes; iii) Programa de acción disciplinaria; y iv) Programa de incentivo.

Para Gonzáles y Manrique (2018) también aborda el contenido esencial del compliance, desde el derecho del consumidor, sin embargo, de su trabajo se puede advertir que a su consideración el contenido esencial de un programa de cumplimiento es: i) Delimitación de las áreas de la empresa que estarán involucradas; ii) Código de conducta; iii) Protocolo de respuesta antes acciones contingentes (preventivas y reactivas); iv) Prácticas de capacitación.

Desde una perspectiva administrativa, el compliance es entendido como una función al interior de la empresa, en ese sentido la Asociación Española de Compliance (ASCOM, 2017) afirma que la función de compliance, prevé, detecta y gestiona riesgos, a través de la operación de uno o varios programas de compliance (según las materias que se deban desarrollar).

A manera de proceso o fases, Camps (2019) delimita el contenido esencial del compliance, indicando los pasos a seguir para su implementación. Entonces, a su consideración un compliance debe contener: i) Delimitación del alcance normativa del sistema de gestión de compliance; ii) Compromiso hacia el compliance; iii) Análisis del contexto objetivo y subjetivo de la empresa; iv) identificar obligaciones y riesgos del

compliance; v) una política de compliance; vi) un órgano de compliance (o un compliance officer).

Regulación en el derecho nacional y extranjero

En el Perú, el compliance ha sido regulado en algunas materias del derecho, mas, no ha sido regulado como tal de forma general. En materia penal, el compliance ha sido regulado a través de la Ley 30424, el Decreto Legislativo N° 1352; la Ley 30835 y la ley 31740, todas estas normas que regulan la responsabilidad penal de las personas jurídicas. El artículo 17.2 de esta ley, establece como elementos mínimos de compliance los siguientes:

i) Un encargado de prevención designada por máximo órgano de la administración, que debe ejercer sus funciones con autonomía; ii) Acciones de mitigación de riesgos identificados, iii) Implementación de procedimientos de denuncia, iv) Difusión y capacitación periódica del modelo de prevención; v) Evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención. Estos elementos son más desarrollados en el reglamento de la ley, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2019-JUS.

También en materia de protección al consumidor y publicidad comercial, a través del Código de Protección y defensa del consumidor (Ley 29571) y Decreto Supremo N° 185-2019-PCM, se ha regulado el compliance que funciona como circunstancia atenuante de las sanciones que se impondrán.

Zúñiga y Vilca (2020) han desarrollado que *ius puniendi* estatal se puede manifestar a través del derecho penal como a través del derecho administrativo sancionador. En virtud de eso, exhiben la incoherencia que el ordenamiento jurídico califique como una eximente de responsabilidad penal la implementación de un compliance.

Al respecto Torres (2022) señala esta ausencia de regulación y propone la aplicación del artículo 168-A del Código Penal, que establece como delito el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para que en su aplicación se brinde una obligación indirecta del empleador para implementar un sistema de compliance laboral. Sin embargo, Oré (2018), ha determinado que esta norma es solo simbólica, no tiene aplicación en nuestra realidad jurídica.

Categoría 2: Sanciones laborales

Inspección laboral: infracciones y sanciones laborales

El Perú, ha suscrito al Convenio 81 de la OIT, el cual establece en su artículo 4 que la inspección laboral debe ser gestionada por una autoridad central. De esa manera, mediante la Ley 28806, se creó dicha autoridad, y en el año 2013, por intermedio de la Ley 29981, se transfirió a SUNAFIL, excluyendo inicialmente a las microempresas. Sin embargo, la Ley 30814 devolvió a SUNAFIL la facultad de inspeccionarlas por un periodo de ocho años (Arce, 2020).

Si tras realizar la inspección laboral, se advierten infracciones, se dará inicio al procedimiento administrativo sancionador respectivo en contra del empleador. La sanción para imponer es pecuniaria y debe ser lo suficientemente alta para que constituya un medio de disuasión que persuada a los demás empleadores a no incurrir en futuros incumplimientos (Arce, 2020).

En el Perú, el Régimen de infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, se encuentran regulados en la Ley N° 28806 y el Reglamento de dicha ley aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Por otra parte, el Decreto Supremo N° 008-2020-TR, que modifica el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-T, establece la tabla de infracciones y sanciones aplicables a los procedimientos de inspección laboral:

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: El peruano, Normas legales 10.02.2020)

Teoría del *enforcement* y el AIR (con aplicación laboral)

La doctrina señala que la legislación laboral suele tener efectos que resultan contradictorios con la finalidad para la cual fueron creadas. Así por ejemplo Saco y Campos (2013).

El problema de incumplimiento señalado no es nuevo, la idiosincrasia en Latinoamérica guarda relación con el incumplimiento de normas y no tanto con su aplicación (Garoupa, 2014). Es frente a este tipo de problemas cuando es necesario recurrir a lo que en el derecho anglosajón se denomina teoría del “*enforcement*” cuya traducción sería algo como “hacer cumplir las leyes”.

Tradicionalmente se conciben dos estilos de *enforcement* la estrategia del castigo y la estrategia del consejo. En la estrategia del castigo, las personas deberán actuar de manera racional y cumplir las normas ante un castigo que será más perjudicial que el cumplir la regulación vigente, por otro lado, la estrategia del consejo, se buscará la cooperación, negociación y diálogo para alcanzar el cumplimiento de la norma (Ochoa, 2016).

Yendo más allá del utilizar estrategias para hacer cumplir las normas, es necesario también evaluar si dichas normas resultan equitativas y proporcionales. En ese sentido, el Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) permite visualizar las ventajas y desventajas de las soluciones regulatorias planteadas (Quintana, 2021).

Las categorías de la presente investigación son dos: **Categoría 1:** “El compliance laboral” y **Categoría 2:** “Sanciones laborales”.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de las categorías de la investigación

Categorías	Definición de la Categoría	Indicadores
Compliance Laboral		1. Doctrina Respecto del compliance laboral (concepto, características, elementos, tipos, entre otros)
		2. Buenas prácticas corporativas y Casos de éxito empresarial al aplicar compliance laboral (beneficios, costos, entre otros)
		3. Regulación del compliance y derecho comparado (Derecho de compliance, regulaciones nacionales y extranjeras)
Sanciones laborales		4. Legislación vigente sobre infracciones y sanciones laborales (Doctrina, jurisprudencia y precedentes administrativos sobre sanciones laborales)
		5. Teoría del <i>enforcement</i>

Materiales y métodos

Para el desarrollo de la presente investigación se ha optado por un enfoque cualitativo debido a que este se caracteriza por no seguir un proceso establecido con claridad y no se conceptualiza ni define por completo la pregunta de investigación. Así mismo en ocasiones será necesario retornar a etapas previas para redefinir o agregar nuevos enfoques a la investigación a la luz de los descubrimientos que se realizan durante la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

La presente investigación es del tipo aplicada porque pretende atender generar soluciones prácticas en el mundo real y no solo generar conocimiento abstracto o teórico (Hernández y Mendoza, 2018). Podemos considerar que la presente será una investigación documental porque de ellos procederá la recolección de información que será procesada, analizada e interpretando (Baquero y Gil, 2015).

De la misma manera, esta investigación es del tipo jurídico propositiva, en la medida se realizará una propuesta de norma jurídica para regular el compliance laboral, en base a la actual regulación y advirtiendo las deficiencias existentes en nuestra realidad (Tantalean, 2016).

El principal método que se utilizará en el presente trabajo es el inductivo, pues en las investigaciones cualitativas, las inferencias se hacen desde el estudio de casos individuales hasta la identificación de una categoría que resulte generalizable a todos los casos estudiados (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, en la investigación se emplearán como métodos de la investigación jurídica el método discursivo puesto que el problema de regular el compliance laboral, será abordados desde distintos enfoques (jurídico, económico, operativo) (Baquero & Gil, 2015). A su vez también se aplicará el método comparativo puesto que en las investigaciones propositiva (que implique un cambio legislativo) conviene siempre estudiar la experiencia normativa con otras distintas en tiempo y espacio (Baquero y Gil, 2015).

El corpus documental de la presente investigación se centra en la legislación vigente en el Perú sobre el compliance penal, tratando de hacer un símil para elaborar nuestra propuesta de un compliance laboral. Las técnicas que se utilizarán son las del análisis

documental, puesto que implican un trabajo analítico sobre todos los documentos doctrinarios, legislativos o jurisprudenciales y se emplearán como instrumentos fichas de trabajo (Croda, Armenta, y De la fuente, 2019).

Finalmente, toda esta información será procesada de manera analítica a través de procesadores de textos y otros programas (como el Microsoft Word) que permite crear, replicar, almacenar y analizar los datos que surjan de la revisión documental.

Resultados y discusión

Resultados

El compliance como mecanismo de autorregulación no requiere de una regulación específica y es básicamente el mecanismo por el cual las empresas adaptan su actuar a la normativa vigente, hecho que siempre ha existido y con el paso de los años solo ha terminado de sofisticarse y volverse más complejo por la misma complejidad de la coyuntura en la que se está (Coglianese y Nash, 2020).

En atención a ello se procederá a realizar el análisis documental de la doctrina, casos registrados documentalmente y legislación nacional y extranjera, a fin de determinar cuál debería ser el contenido esencial regulado en la propuesta a realizar. Posteriormente, se realizará el análisis documental de las sanciones laborales existente para determinar cuáles serán afectadas por el compliance laboral. Finalmente, mediante el análisis de impacto regulatorio, se realizará una evaluación de las distintas medidas posibles para convertir el compliance laboral en un mecanismo preventivo para evitar sanciones.

Resultados del análisis doctrinal sobre el contenido esencial del compliance laboral que debería ser regulado

En la tabla N° 2 podrán advertir las variaciones que existe en la doctrina sobre la definición del compliance. Por otra parte, en la tabla N° 3 podrán advertir las variaciones que existe en la doctrina respecto a los elementos que deben constituir el compliance y en específico el compliance laboral.

La Primera fuente, Coglianese, C y Nash, C. (2020), Definen al Compliance como una práctica que siempre ha existido y su creación se remonta a la existencia misma de los gobiernos y la imposición de regulaciones a las empresas y otras organizaciones, que, con el paso del tiempo se volvió más complejo.

La segunda Fuente, Garat, M. (2018), define al compliance inicialmente como un área destinada a dar cumplimiento a determinadas normas. Si bien reconoce que inicialmente el compliance tuvo su origen en la regulación financiera, acepta que el compliance puede extenderse a diferentes áreas, tales como medio ambiente, derechos laborales y otros.

La tercera fuente, Gonzáles y Manrique (2018), define al compliance como un conjunto de procedimientos y directrices adoptados al interior de una empresa para cumplir con obligaciones en un determinado marco normativa.

La cuarta fuente, Reyna (2018), define al compliance como un conjunto de medidas organizacionales destinadas a la prevenir la aparición de riesgos que sean relevantes jurídicamente, mediante la orientación del actuar de los miembros de la empresa. Especifica que el compliance no evita la producción de riesgos derivados del actuar de la empresa, sino que, este se limita contener estos riesgos a fin de que no vaya más allá de lo tolerado socialmente o por la empresa.

La quinta fuente, Torres (2022), define al compliance como la procuración de una medida de autorregulación para prevenir dificultades que amenacen el prestigio o la estabilidad de la organización ante la sociedad.

La sexta fuente, Zúñiga y Vilca (2020), define al compliance aquel mecanismo de autorregulación empresarial que implementa procesos para cumplir con el marco jurídico y prever incumplimientos. Destaca la importancia de una cultura real de cumplimiento, ya que un programa formal sin aplicación efectiva no exime de responsabilidad. Hace énfasis en la cultura del compliance, pues tener un programa formal (o fachada).

La séptima fuente, Montenegro (2021), entiende al compliance como una figura (o instrumento) de prevención, que evita que las empresas incurran en incumplimientos, faltas o infracciones. Si bien su análisis se centra en INDECOPI y en protección al consumidor, reconoce la diversidad de materias que pueden ser adoptadas por el compliance.

La octava fuente, Camps (2019), no da una definición teórica del compliance, pero, sí la considera una herramienta de gestión que permite ganar valor, optimizar resultados y reducir costos, reconociendo que la implementación de un sistema o programa de compliance no es suficiente, sino que es vital el desarrollo de una cultura ética de compliance al interior de la empresa.

Tabla 2

Cuadro de resultados de definiciones doctrinarias

Definición sistemática	Definición material
Estas definiciones conciben al compliance como un conjunto de procedimientos y/o directrices, de medidas y mecanismos en el que la empresa se auto-regula. También conciben al compliance como un instrumento o herramienta destinados a evitar riesgos y/o cumplir la norma	Estas definiciones conciben al compliance como una serie de acciones concretas o pasos a seguir que las empresas deben aplicar para evitar riesgos a través del cumplimiento de la norma y obtener un mayor valor (un enfoque más de resultados). Hace
<p><u>Se adhieren a esta definición:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 2° fuente • 3° fuente • 4° fuente • 6° fuente 	<p><u>Se adhiere a esta definición:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1° fuente • 5° fuente • 7° fuente
<p>COINCIDENCIAS: No debe confundirse al compliance con un “compliance fachada” o pseudo-compliance, en el que la empresa simula implementar un sistema o programa de compliance solo con el fin de acogerse a los beneficios jurídicos que están previstos en la norma, sin el interés real de desarrollar una cultura de compliance en la empresa, esto es, crear un ambiente en el que los funcionarios (de manera voluntaria) sigan los lineamientos, políticas y procedimientos de compliance.</p>	

La divergencia en la doctrina se debe a la diferencia de paradigmas con que se puede ver al sistema o programa de compliance (cumplimiento). Esto es de forma abstracta como un sistema, mecanismos de directrices, procedimientos y disposiciones organizaciones, o de forma material, como la implementación del este mecanismo en una empresa.

Tabla 3

Cuadro de resultados de elementos del compliance según la doctrina

Elemento del compliance identificado	Fuente que respalda
Compromiso de la alta dirección	7° fuente; 8° fuente.
Análisis de riesgos y alcances del compliance	3° fuente; 5° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Establecer políticas de compliance y/o códigos de conducta	1° fuente; 3° fuente; 4° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Procesos de compliance	1° fuente; 3° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Capacitaciones de compliance	1° fuente; 3° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Supervisión, registros y auditorías	1° fuente; 4° fuente; 5° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Canal de denuncias	1° fuente; 4° fuente; 8° fuente.
Medidas preventivas ante contingencias	3° fuente; 4° fuente; 5° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Medidas reactivas ante contingencias	1° fuente; 3° fuente; 4° fuente; 7° fuente; 8° fuente.
Fuentes que no desarrollan elementos generales del compliance	

2° fuente; 6° fuente;

Esta tabla ha sido elaborada tomando en cuenta las similitudes en las nomenclaturas utilizadas en la doctrina, no usando los mismos nombres, pero sí nomenclaturas similares que permitan entender los elementos que componen el programa o sistema de compliance.

Los elementos más mencionados en la doctrina son los siguiente: Establecer políticas de compliance o códigos de conducta; Supervisión, registros y auditorias; medidas preventivas ante contingencias; medidas reactivas ante contingencias. Por lo tanto, estos elementos deben ser necesariamente regulados por la ley como esenciales para la existencia de un compliance laboral.

Respecto al análisis de riesgos y alcances del compliance es de vital importancia, puesto que cada empresa debe analizar su contexto y su realidad para determinar cuántas contingencias debe y está dispuesta a prevenir o mitigar. Respecto al proceso de compliance, hace referencia directa al proceso o procedimiento a través del cual se materializa la política de compliance, se aplican las medidas preventivas y las medidas reactivas. Las capacitaciones de compliance hacen referencia a charlas, cursos de sensibilización o a especializaciones para los responsables de compliance. Por ende, las capacitaciones no son indispensables para los otros elementos esenciales

Finalmente, el canal de denuncias, entendido como una vía de comunicación a través del cual se pueden realizar denuncias públicas, anónimas o confidenciales, es una de las formas de supervisión o de registrar las actividades o una herramienta para auditar; pero, no es esencial, esta también puede ser reemplazado por un sistema de auditoría estricto u otro mecanismo adecuado para detectar contingencias.

Así podemos concluir que los elementos esenciales para el compliance, a nivel doctrinal, son los siguientes: **i)** Compromiso de la alta dirección; **ii)** Análisis de riesgos y alcances del compliance; **iii)** Establecer políticas de compliance y/o códigos de conducta; **iv)** Procedimientos de compliance; **v)** Supervisión, registros y auditorias; **vi)** Medidas preventivas ante contingencias; **vii)** Medidas reactivas ante contingencias.

Resultados del análisis legislativo sobre la regulación del compliance y el compliance laboral

En la tabla N° 4 podrán advertir las diferentes legislaciones que regulan el compliance tanto en la legislación nacional y extranjera sobre compliance y su contraste con el esquema general que hemos determinado en el análisis doctrinario. Le denominaremos Legislación nacional de compliance (LNC) y Legislación extranjera de compliance (LEC) a aquellas normas nacionales y extranjeras que regulen directamente el compliance (en una materia no laboral).

La LNC N° 1, es el compliance de protección al consumidor y publicidad comercial, regulado en el Código de Protección al consumidor y en el Decreto Supremo N° 185-2019-PCM establece la existencia de un “programa de cumplimiento normativo” que vendría a ser lo que en este trabajo hemos denominado programa de compliance.

La LNC N° 2, es la Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, Ley N° 30424 (y sus modificatorias); y el decreto supremo N° 002-2019-JUS que reglamenta dicha ley. Esta norma denomina al programa de compliance como “modelo de prevención” y establece sus propios elementos esenciales.

La LNC N° 3, Reglamento de gobierno Corporativo y la Gestión Integral de Riesgo y modificatorias y el Reglamento de gestión de riesgos de lavado de activos y del financiamiento del terrorismo y sus modificatorias para las entidades financieras; aprobados por Resolución SBS N° 272-2017 y Resolución SBS N° 2660-2015.

La LEC N° 1, es el Código Penal Español, el cual ha introducido el sistema de compliance denominándolo “modelos de organización y gestión”, a fin de eximir o atenuar la responsabilidad penal de la persona jurídica. En ese sentido, el artículo 31 *bis* numeral 5, establece los requisitos esenciales del programa de cumplimiento para acceder a estos beneficios.

La LEC N° 2, es el *Guidelines Manual 2024* (lineamientos para sentenciar) de la Comisión de Sentencia de los Estados Unidos. Esta comisión se creó para reducir las disparidades en las sentencias y promover la razonabilidad y transparencia de las sentencias. Estos lineamientos tienen diversos criterios acerca de la influencia del historial criminal, relato de la víctima, obstrucción a la investigación, conducta delictiva, entre otros. El capítulo ocho (8) de estos lineamientos está referido a los criterios que deben tomarse en cuenta al sentenciar organizaciones (entre ellas las empresas). A su vez la sección B del

capítulo 8 está referido al cómo reparar los daños causados por la conducta criminal y un programa de ética y cumplimiento efectivo, siendo el subcapítulo dos (2) el referido a este programa de ética y cumplimiento efectivo. Algo que es importante mencionar sobre esta directiva es que afirma que el hecho que un delito no se pueda prevenir o detectar no significa que el programa no sea eficaz para prevenir y detectar conductas delictivas.

Conforme a lo mencionado, los mismos lineamientos tienen recomendaciones para las organizaciones pequeñas señalando que estas pueden cumplir con los requisitos con mucha menos formalidad y destinando menos recursos de los que se esperarían en organizaciones más grandes.

Tabla 4

Cuadro de resultados de elementos del compliance en la legislación

<u>Legislación</u>	<u>Beneficios</u>	<u>Principales componentes</u>	<u>Contraste con los componentes doctrinales</u>
LNC N°1	Atenuante de responsabilidad	i) Involucramiento y respaldo de parte de los principales directivos de la empresa a dicho programa; ii) política y procedimiento destinados al cumplimiento de la normativa; iii) existencia de mecanismos internos para entrenar y educar al personal en cumplir la normativa; iv) mecanismos de monitoreo, auditorías y el reporte de eventuales incumplimientos; v) mecanismos para disciplinar internamente los eventuales incumplimientos a la normativa; vi) rediseñar el compliance ante fallas determinadas para evitar conductas reiteradas.	Elementos adicionales: i) capacitaciones; ii) rediseño y mejora. Elementos del que carece: i) Análisis de riesgo y alcances del compliance; ii) medidas preventivas ante contingencias
LNC N°2	Eximentes o atenuantes de responsabilidad	i) responsables designados por la alta dirección; ii) acciones para mitigar riesgos identificados; iii) implementar procedimientos de denuncia; iv) Difusión y capacitación del programa de cumplimiento; v) Evaluación y monitoreo; vi) Una política del modelo de prevención que refleje el compromiso y liderazgo de la alta dirección	Elementos adicionales: i) Canal de denuncias; ii) Difusión y capacitaciones. Elementos del que carece: i) Procedimientos de compliance; ii) Medidas preventivas ante contingencias (distintas a las adicionales)
LNC N°3	Ningún beneficio, es de obligatorio cumplimiento	i) Dependencia de la alta dirección; ii) Elaborar políticas y procedimientos para la identificación de manual y código de conducta; iii) Designación de un oficial de cumplimiento (exclusivo o no); iv) programas de capacitaciones; v) Estrategias para prevenir y gestionar riesgos de LA/FT; vi) Elaborar un plan anual de trabajo; vii) Evaluar operaciones, detectar y reportar las sospechosas, llevar registro y emitir informes; viii) medidas correctivas en caso de en el programa de cumplimiento	Elementos adicionales: i) capacitaciones; ii) elaboración de planes anuales; iii) rediseño y mejora. Elementos del que carece: Contiene todos los elementos

LEC N° 1	Eximentes o atenuantes de responsabilidad	i) Identificar actividades, normas y riesgos; ii) Establecer protocolos o procedimientos para tomar decisiones ante los riesgos identificados; iii) Destinar recursos financieros para evitar delitos; iv) Informar al oficial de cumplimiento riesgos y/o incumplimientos; v) Sistema disciplinarios y sanciones ante incumplimiento; vi) Verificación periódica del modelo y modificaciones ante fallos o variaciones.	Elementos adicionales: i) canal de denuncia; ii) rediseño y mejora. Elementos del que carece: i) Compromiso de la alta dirección
LEC N° 2	Atenuante de responsabilidad	i) Establecer normas y procedimiento para prevenir y detectar conductas delictivas; ii) La alta dirección debe tener conocimiento sobre el programa de cumplimiento, supervisar y establecer a los responsables de su cumplimiento; iii) Evitar que personas con antecedentes tengan autoridad en la organización; iv) Comunicar periódicamente las normas y procedimientos de ética y compliance, capacitaciones y difusión; v) Medidas razonables para garantizar que se siga el programa de cumplimiento; vi) Evaluación periódica del programa de ética y cumplimiento; vii) Sistema público de denuncia que garantice el anonimato o confidencialidad sin temor a represalias; viii) Incentivos para cumplir el programa de cumplimiento y medidas disciplinarias por apartarse del programa de cumplimiento; ix) Detectar conductas delictivas y posteriormente adecuar el programa de cumplimiento a fin de prevenir conductas similares en el futuro.	Elementos adicionales: i) Filtros en la alta dirección; ii) capacitaciones y difusión; iii) canal de denuncias; iv) rediseño y mejora. Elementos del que carece: i) Análisis de riesgos y alcances del compliance

En esta tabla se hace un contraste con los elementos esenciales del programa de compliance de acuerdo con el análisis doctrinario a fin de establecer los elementos esenciales en un sistema de compliance que sea general a la luz de la doctrina y la legislación. En las cinco legislaciones analizadas suele faltar alguno de los elementos o requisitos esenciales que se determinaron a la luz de la doctrina. Y solamente la LNC N° 3, contiene todos los elementos esenciales a la luz de la doctrina y añade otros elementos adicionales.

Por otra parte, el rediseño y mejora del programa de compliance sí constituye un elemento importante que no toda la doctrina contempla como un elemento esencial. Este elemento es el que permitiría actualizar constantemente el programa de cumplimiento, de manera que ante cualquier falla del sistema (o programa) este pueda renovarse para superar esas falencias.

Resultados del análisis de la legislación vigente sobre infracciones y sanciones laborales

La inspección laboral está regulada por la Ley N° 28806 y por el reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR. El Sistema de Inspección de Trabajo está compuesto por diversos órganos entre ellos: la SUNAFIL, el Tribunal de Fiscalización Laboral y las Direcciones o Gerencias de trabajo y Promoción del empleo de los Gobiernos Regionales (Toyama, 2018).

Respecto a la labor inspectiva esta es desarrollada tanto por la SUNAFIL como por las direcciones regionales, no obstante, las competencias son diferentes. Adicionalmente, en aquellos lugares en los que no se encuentre la SUNAFIL, las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo son las competentes para realizar las inspecciones.

Actualmente la Ley N° 28806 y el reglamento de la Ley del Sistema de Inspección de Trabajo regulan las infracciones laborales y también las sanciones a imponerse y de acuerdo con la tabla N° 5 podremos advertir la clasificación de las infracciones y sanciones laborales que están reguladas en el Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú.

Tabla 5

Cuadro de resultados de relaciones de infracciones y sanciones en materia laboral en el Perú.

Ley General de Inspección del Trabajo (La Ley) y reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Reglamento de la Ley)				
Clasificación de la infracción	Definición	Tipos infractores	Contingencias totales	
Infracciones en materia de relaciones laborales (Art. 33 de la Ley)	Incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, conciliatorias (u otros) del derecho de trabajo individual o colectivo. Sea por el acción u omisión.	Infracciones leves (Art. 23 del Reglamento de la Ley, desde el numeral 1 al 5 y del 7 al 13)	12 contingencias	71 contingencias en materia de relaciones laborales
		Infracciones graves (Art. 24 del Reglamento de la Ley desde el numeral 2 al 6; del 8 al 31;	29 contingencias	
		Infracciones muy graves (Art. 25 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 30)	30 contingencias	
Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 34 de la Ley)	Incumplimiento por acción u omisión, de las normas relativas a la salud y seguridad en el trabajo aplicables a todos los sectores, así como los específicos en el sector industria, construcción y energía y minas.	Infracciones leves (Art. 26 del Reglamento de la Ley, numeral 1 y desde el 3 al 5)	4 contingencias	33 contingencias en materia de seguridad y salud en el trabajo
		Infracciones graves (Art. 27 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 16)	16 contingencias	
		Infracciones muy graves (Art. 28 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 13)	13 contingencias	
Infracciones en materia de seguridad	Omitir la inscripción del trabajador en el régimen de prestaciones de salud y en el sistema de pensiones	Infracciones leves (Art. 44 del Reglamento de la Ley, desde el numeral 1 al 3)	3 contingencias	18 contingencias

social (Art. 35 de la Ley)	(sea privado o público) además de cualquier otro incumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas de la materia.	Infracciones graves (Art. 44-A del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 7)	7 contingencias	en materia de seguridad social
		Infracciones muy graves (Art. 44-B del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 8)	8 contingencias	
Infracciones a la labor inspectiva (Art. 36 de la Ley)	Acciones u omisiones del inspeccionado o sus representantes contrarias a la colaboración con los supervisores, inspectores de trabajo o auxiliares	Infracciones graves (Art. 45 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 3)	3 contingencias	17 contingencias en materia de labor inspectiva
		Infracciones muy graves (Art. 46 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 14)	14 contingencias	
Infracciones en materia de empleo y colocación (Título III, capítulo III del Reglamento de la Ley)	Incumplimiento de las normas en materia de empleo y colocación	Infracciones leves (Art. 29 del Reglamento de la Ley, desde el numeral 1 al 3)	3 contingencias	13 contingencias en materia de empleo y colocación
		Infracciones graves (Art. 30 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 4)	4 contingencias	
		Infracciones muy graves (Art. 31 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 6)	6 contingencias	
Infracciones en materia de intermediación y tercerización laboral (Título III, capítulo IV, Subcapítulo I del Reglamento de la Ley)	Incumplimiento por parte de las empresas intermediadoras o tercerizadoras de las normas que las regulan.	Infracciones leves (Artículo 32 del Reglamento de la Ley)	1 contingencia	16 contingencias para empresas intermediadoras o tercerizadoras
		Infracciones graves (Art. 33 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 6)	6 contingencias	
		Infracciones muy graves (Art. 34 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 9)	9 contingencias	
Infracciones en materia de intermediación y tercerización laboral (Título III, capítulo IV, Subcapítulo II del Reglamento de la Ley)	Incumplimiento por parte de las empresas usuarias de los servicios de intermediación o tercerización de las normas que regulan este tipo de servicios.	Infracciones leves (Artículo 35 del Reglamento de la Ley)	1 contingencia	6 contingencias para empresas usuarias del servicio de intermediación o tercerización
		Infracciones graves (Art. 36 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 6)	1 contingencia	
		Infracciones muy graves (Art. 37 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 4)	4 contingencias	
Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo (Título III, capítulo V, del Reglamento de la Ley)	Incumplimiento de normas relativas a la promoción y formación para el trabajo.	Infracciones leves (Artículo 38 del Reglamento de la Ley)	1 contingencia	17 contingencias en materia de promoción y formación para el trabajo
		Infracciones graves (Art. 39 del Reglamento de la Ley numeral 1 y desde el numeral 3 al 8)	7 contingencias	
		Infracciones muy graves (Art. 40 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 9)	9 contingencias	

Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros (Título III, capítulo VI, del Reglamento de la Ley)	Incumplimiento de normas relativas a la contratación de personal extranjero.	Infracciones leves (Artículo 41 del Reglamento de la Ley numerales 1 y 2)	2 contingencias	7 contingencias en materia de contratación de trabajadores extranjeros
		Infracciones graves (Art. 42 del Reglamento de la Ley numerales 1 y 2)	2 contingencias	
		Infracciones muy graves (Art. 43 del Reglamento de la Ley desde el numeral 1 al 3)	3 contingencias	
Nueve (9) clases de infracciones laborales regulados en la ley y el reglamento de la ley		Ciento noventa y ocho (198) contingencias laborales regulados en el reglamento de la ley		

De este gráfico podemos advertir que a pesar de que en la Ley N° 28806 solo se han creado cuatro clases de infracciones, en el desarrollo reglamentario de la norma, se han incorporado cinco clases más que por su carácter especializado no todas las empresas deben tomar en cuenta. Es claro que todas las empresas deben mínimamente analizar 139 contingencias en total (provenientes de la ley y el reglamento), antes de definir cuales estarán al alcance o no del programa de compliance a establecer.

Resultados del Análisis de Impacto Regulatorio para convertir el compliance laboral como mecanismo preventivo para evitar sanciones

Respecto a los resultados al aplicar un Análisis de Impacto Regulatorio (AIR), se ha preferido utilizar entre todas las metodologías el análisis multicriterio, pues, este tipo de metodología se utiliza cuando no es posible o no es necesario calcular los impactos de una manera cuantitativa (Secretaría de Gestión Pública, 2022).

De acuerdo con la guía elaborada por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, la metodología del análisis multicriterio tiene siete fases (Secretaría de Gestión Pública, 2022).

Para resolver determinar los objetivos de esta regulación es importante saber cuál es el problema público para identificar. En el presente caso, dentro del análisis de la realidad problemática hemos establecido que en el Perú más de la mitad de los empleos son informales y existen constantes violaciones a los derechos laborales (Toyama, 2018). Entonces, para esta investigación podemos determinar que los objetivos que tendrá esta regulación son los siguientes: i) Incrementar el respeto a los derechos laborales; ii) disminuir las infracciones laborales; iii) reducir los costos derivados de sanciones a los empresarios.

Teniendo en cuenta Para cumplir con los objetivos planteados, se evalúan cinco alternativas: no hacer nada (Opción base); establecer sanciones más altas e inspecciones más rigurosas (Opción 1); obligar a las empresas a implementar un sistema de compliance

(Opción 2); regular el compliance como atenuante especial frente a sanciones (Opción 3); y flexibilizar normas reduciendo derechos laborales (Opción 4). La Opción base no impacta en los objetivos, por lo que solo las demás serán evaluadas según tres criterios: impacto en la calidad del empleo, costos administrativos y costos empresariales, considerando beneficios o costos según una escala predefinida (Secretaría de Gestión Pública, 2022).

A continuación, en la Tabla N° 6 se podrán apreciar la relación y calificación que contiene cada opción respecto a los criterios que hemos establecidos para su evaluación.

Tabla 6

Cuadro de evaluación y calificación de alternativas en función a los criterios establecidos

Criterio/Alternativa	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4
Criterio i)	-0.5	+1	+1	-2
Criterio ii)	-1	-2	-1	0
Criterio iii)	-1	-2	0	+1

En la Opción 1 sobre el primer criterio, de manera distinta a lo que se puede advertir En la Opción 1, aumentar las sanciones podría ser indiferente o desfavorable para la calidad del empleo (-0.5), incrementaría mínimamente los costos administrativos por inspecciones más rigurosas (-1) y subiría significativamente los costos para las empresas en caso de incumplimientos (-1).

Sobre la Opción 2, incorporar un sistema de compliance mejoraría los derechos laborales, asignándole un valor de +1. Sin embargo, implicaría costos altos para la administración debido a la urgencia de especialización e inspecciones enfocadas (-2), y también resultaría muy costoso para las empresas sin beneficios claros, asignándole un valor de -2.

Por su parte, en la Opción 3, implementar compliance sería beneficioso, aunque moderado, para los trabajadores (+1). Los gastos para la administración serían muy bajos, dado que la carga de prueba reposa en las empresas, aunque se necesite capacitación (-1). Para las empresas, aunque el compliance es caro, reduce incumplimientos y sanciones, resultando en un balance evidentemente neutro (0).

Finalmente, en la Opción 4, la disminución de derechos laborales sería muy perjudicial para los trabajadores (-2). Para la administración, aunque la flexibilización podría abaratar costos, el incremento de denuncias los mantendría en equilibrio (0). En cuanto a las empresas, implicaría una nivelada reducción de costos (+1).

Por lo tanto, conforme al estado actual del AIR, las opciones 2 y 3 benefician más a los trabajadores, mientras que la opción 4 favorece a la administración y empresas. Sin embargo, la opción 2 perjudica más a empresas y administración, la opción 4 a los trabajadores, y la opción 1 es desfavorable para todos.

En el análisis de impacto regulatorio, se asignaron pesos a los criterios según la perspectiva empresarial y la administración pública, priorizando los derechos laborales y considerando los costos de la regulación. El Criterio i) recibió un peso de 5, el Criterio ii) un peso de 1 y el Criterio iii) un peso de 3. Tras la ponderación y calificación, la Opción 1 obtuvo un puntaje final de -6.5, la Opción 2 -3, la Opción 3 +4, y la Opción 4 -7. En conclusión, la Opción 3, que regula el compliance como atenuante de sanciones pecuniarias, es la más favorable para alcanzar los objetivos (Secretaría de Gestión Pública, 2022).

Discusiones

En esta investigación se destacó cómo la informalidad laboral y las constantes infracciones en el Perú generan un grave conflicto entre derechos laborales y desarrollo empresarial, que fácilmente el compliance laboral podría resolver. Se planteó como pregunta general cómo regular el compliance laboral para que sea un mecanismo preventivo, dividiendo el problema en tres sub-problemas con objetivos destinados a definir su regulación efectiva.

En atención al primer objetivo buscó instituir el contenido esencial del compliance laboral en el Perú, analizando doctrina, legislación y casos comparados. Se identificaron como elementos clave: i) compromiso de la alta dirección, ii) análisis de riesgos, iii) políticas y códigos de conducta, iv) procedimientos, v) supervisión y auditorías, vi) medidas preventivas, vii) medidas reactivas y viii) mejora continua del programa. Al respecto Trillo, C. (2019) y Yanapa, A. (2021), concluyen que es mejor seguir un modelo internacional tales como lo son las ISO 31000, 19600 y 37001.

Pese a lo señalado por los autores estos instrumentos han sido analizados en esta investigación, se estableció que el concepto material del compliance no es viable para una normativa general. Desde esta perspectiva, el compliance no contiene elementos fijos, sino pasos esenciales. Estos instrumentos son útiles como guías para implementar el sistema, pero no como modelos abstractos para positivarlo en una norma jurídica.

Respecto a las infracciones y sanciones que deben ser afectadas por la regulación del compliance laboral, a través de nuestro análisis hemos logrado determinar que existen un total de ciento noventa y ocho (198) tipos infractores pasibles de sanción que están regulados en el Sistema de Inspección Laboral peruano, que deben ser afectadas por la regulación del compliance laboral.

Al respecto, Otiniano, T (2022) afirmaba que el compliance laboral debía otorgar beneficios premiales a las empresas para garantizar la vida y la salud de los trabajadores, sin embargo, nuestro enfoque es aún más amplio, puesto que no nos limitamos a las infracciones relacionadas a la vida y salud, sino que expandimos este panorama todo tipo de infracciones laborales.

Finalmente, acerca de las medidas regulatorias más adecuadas para que el compliance laboral se constituya como un mecanismo preventivo para evitar sanciones, es necesario aclarar que, si bien el programa de compliance comprende mecanismos preventivos y reactivos ante contingencias, esto no se contradice con el objetivo de esta investigación que percibe al compliance como mecanismo preventivo para evitar sanciones.

Aclarando la idea anterior, si bien el sistema de compliance debería evitar incumplimientos, es posible que, aun así, sucedan, por lo cual, a través de una medida reactiva, el programa de compliance, remediará dicha contingencia y a través del Análisis de impacto regulatorio se determina la existencia de una atenuante especial para aquellas empresas que implementen un sistema de compliance.

Sobre este resultado hay una primera postura sostenida por Trillo, C. (2019); Solís, P. (2020); y Carrillo, C. (2019); Barreto, M. (2021) determinan en sus investigaciones que el sistema de compliance, sí puede constituirse por sí solo en una buena práctica que resulte en un mecanismo que mitigue incumplimientos y reduzca consecuentemente los riesgos de una posible sanción (u otros perjuicios económicos).

En una segunda postura, Valenza, L (2021); Otiniano, T. (2022); Oviedo, E. (2020), reconocen la importancia de establecer algún tipo de beneficio premial a aquellas empresas que autorregulen un sistema de compliance, para que esto últimos se conviertan en verdaderos mecanismos de prevención tanto de infracciones como de sanciones. Siendo enfático el caso de Oviedo, E. (2020) que incluso plantea la exoneración total de la sanción para aquella persona que verdaderamente haya implementado un sistema de compliance.

Y en una postura complementaria a la segunda Vilca, L. (2020) concluye en su investigación que en el Perú debe superarse el enfoque tradicional de comando y control (obligaciones y castigos) o simplemente dar beneficios a determinadas conductas. Considera que es necesario tener otras herramientas que den una perspectiva más holística al problema del incumplimiento de normas laborales y que estimulen a los administrados el cumplimiento voluntario de la norma.

Respecto a la primera postura, si bien es verdad que implementar un sistema de compliance influye en la prevención de infracciones y sanciones, el propio programa de compliance es adaptable y es un ejercicio de ensayo y error. En el Perú, al no estar regulado ningún beneficio premial para el compliance laboral, se incrementa el riesgo de las empresas a invertir en este tipo de mecanismos de autorregulación. Por ello es que coincidimos con la segunda postura acerca que la regulación de beneficios premiales para las empresas que implementen un sistema de compliance es la más adecuada a efectos de regular el compliance y para que este se constituya efectivamente en un mecanismo preventivo para evitar sanciones.

Además, conforme con la posición complementaria que advierte sobre los limitados métodos de regulación existentes en materia laboral, la regulación del compliance como atenuante, brindaría nuevas alternativas a la autoridad para estimular a las empresas a cumplir con la normativa laboral. Constituyendo así, el compliance laboral, en una herramienta de regulación responsiva que permitirá no solo evitar sanciones a las empresas, sino que mejorará la calidad de los empleos al interior de estas.

Conclusiones

El compliance puede ser conceptualizado como un conjunto de procedimientos o directrices, medidas o mecanismos que la empresa se autoimpone para evitar riesgos y cumplir la norma (concepción sistemática); o, puede ser conceptualizado como una serie de acciones concretas que lleva a cabo una empresa para mitigar riesgos y dar cumplimiento a la normativa vigente (concepción material); siendo que, ambas definiciones coinciden en distinguirse del compliance de facha el cual se diferencia por la falta de interés real de desarrollar en la empresa una cultura de compliance.

A la luz de la doctrina, la legislación y las buenas prácticas, se ha determinado que el contenido esencial el cual debe ser regulado en el compliance laboral es el siguiente: i) Compromiso de la alta dirección; ii) análisis de riesgo y alcances del compliance; iii) Establecer políticas de compliance y/o códigos de conducta; iv) procedimientos de compliance; v) Supervisión, registros y auditorias; vi) Medidas preventivas ante contingencias; vii) Medidas reactivas ante contingencias; viii) Rediseño y mejora del programa de compliance. Por tanto, cualquier programa de compliance que carezca de alguno de estos elementos, se tendrá por “compliance fachada” o “no compliance”.

Existen ciento ochenta y nueve (189) tipos infractores pasibles de sanción, reguladas por la Ley N° 28806 y su reglamento, que deben ser afectados por la regulación del compliance. Es decir, que el compliance laboral, debe otorgar a quien lo implemente un beneficio premial respecto de estas ciento ochenta y nueve (189) infracciones y sanciones o de las que puedan incorporarse.

A través del análisis de la necesidad de regulación, se concluye que la regulación más efectiva para convertir el compliance laboral en un mecanismo preventivo para es regularlo como atenuante especial la cual pueda disminuir, compensar o exonerar de sanciones a las empresas que implementen un sistema de compliance, incorporándolo al artículo 40 de la Ley General de Inspección del Trabajo de la siguiente manera: Artículo 40-

A. Atenuante excepcional aplicable a empleadores que implemente un programa o sistema de cumplimiento normativo 40-A.1. Constituye una atenuante excepcional que permitirá reducir la multa impuesta en un cien por ciento (100%) del dinero invertido en el programa de cumplimiento normativo. En caso no se logre acreditar el valor monetario invertido en la implementación del programa de cumplimiento o las multas impuestas excedan el valor del mismo, dichas multas o excedentes tendrán una reducción del cincuenta por ciento (60%), acumulables a las atenuantes reguladas en el artículo 40 de la presente ley. 40-A.2. Para considerar que se ha implementado un sistema de cumplimiento y puedan acogerse al beneficio establecido en el párrafo anterior, el mismo debe contener mínimamente los siguientes elementos: i) Compromiso de la alta dirección; ii) Análisis de riesgo y alcances del programa de cumplimiento normativo; iii) Establecer políticas de cumplimiento y/o códigos de conducta; iv) Procedimientos para implementar el sistema de cumplimiento; v) Supervisión, registros y auditorias periódicas; vi) Establecer medidas preventivas ante contingencias; vii) Establecer medidas reactivas ante contingencias; viii) Rediseño y mejora del programa de compliance ante fallas.

Recomendaciones

Debe regularse en el Perú, un beneficio premial para aquellas empresas que implementen un sistema de compliance laboral. Además de darse orientación y lineamientos para las empresas que voluntariamente quieran acceder a él a través de Políticas Públicas precisas y objetivas.

Referencias

- Alfaro, G. (2020). *¿La ética se gestiona? análisis y reflexión sobre las prácticas de gobierno corporativo, compliance y responsabilidad social en empresas del sector construcción*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18552/ALFARO_VALLE_GISELLA_GINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, E. (2020). *El sistema de inspección del trabajo en el Perú. Aspectos jurídicos*. Lima: Palestra.
- ASCOM. (2017). *Libro blanco sobre la función de compliance*. Madrid: ASCOM. Obtenido de <https://www.asociacioncompliance.com/wp-content/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM.pdf>
- Baquero, J., & Gil, E. (2015). *Metodología de la investigación jurídica*. Quito: Universidad de los Hemisferios.
- Barreto, M. (2021). *la diligente identificación de riesgos en los programas de criminal compliance ¿se deben incorporar los conocimientos especiales al diseñar un modelo de prevención penal empresarial?* Lima: Pontificia universidad católica. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21681/BARRETO_GUZMAN_MARCO_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camps, M. (2019). Cómo aplicar estándares internacionales en las PYMES: ISO y UNE. Certificaciones complementarias. En W. C. Association, *Guía de implementación de compliance para pymes* (págs. 37-52). International Dynamic Advisor. Obtenido de https://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/Guia_Compliance_w eb_v.02.pdf
- Carrillo, C. (2019). *Compliance de obligaciones sustanciales y formales de precios de transferencia entre Perú y Chile*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15635/Carrillo_Inchaustegui_Compliance_obligaciones_sustanciales1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chimoy, J., & Contreras, J. (2022). *Efectos de la aplicación de la subsanación voluntaria en la estrategia de cumplimiento normativo de la SUNAFIL*. Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3390/Chimoy%20Jorge_Trabajo%20de%20investigaci%3%b3n_Maestria_2021.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Coglianesse, C., & Nash, C. (2020). Compliance management Systems: Do they make a difference? En D. Sokol, & B. Van Rooij, *Cambridge handbook of compliance* (págs. 20-35). Cambridge: Cambridge University Press. Obtenido de https://elsevier-ssrn-document-store-prod.s3.amazonaws.com/20/08/26/ssrn_id3681382_code711466.pdf?response-content-disposition=inline&X-Amz-Security-

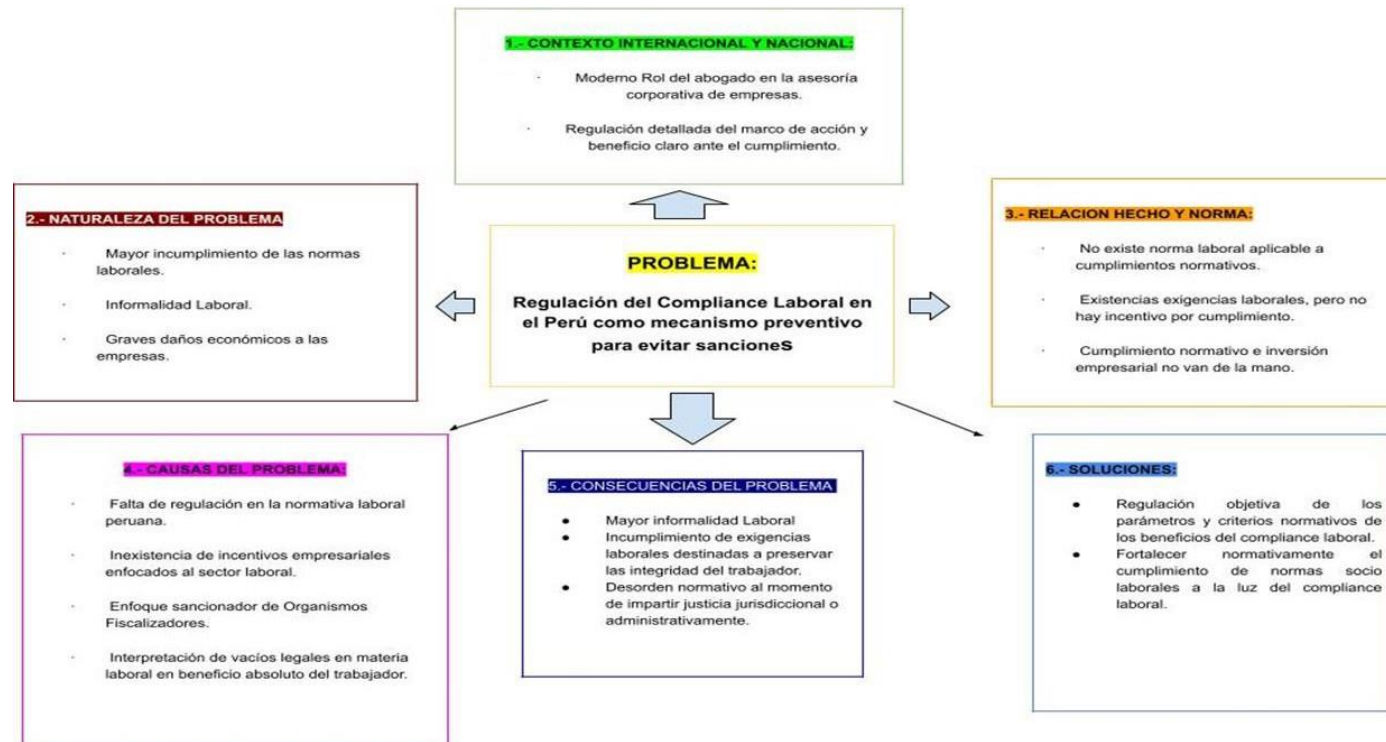
- Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEPv%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQCKCBNiO9K9wII7LWsaFIVUvKAV
- Confederación Canaria de Empresarios. (2018). *Como elaborar un Plan de Compliance para su Empresa*. Canarias: Gobierno de Canarias. Obtenido de <https://ccelpa.org/wp-content/uploads/2024/03/Como-elaborar-PLAN-COMPLIANCE-2018.pdf>
- Croda, J., Armenta, P., & De la fuente, A. (2019). Metodología cualitativa y cuantitativa en el estudio del derecho. En E. Maldonado, J. Báez, P. Armenta, & M. De los ángeles, *Tópicos de metodología de la investigación jurídica* (págs. 43-59). Veracruz: Universidad de Xalapa.
- Garat, M. (2018). El compliance de las empresas: un instrumento para el cumplimiento normativo y una garantía para los derechos fundamentales. *Revista de la facultad de derecho de México*, LXVIII(12), 555-576. Obtenido de <https://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/65375>
- Garoupa, N. (2014). Análisis económico del derecho de enforcement y regulación. *Ius et veritas*(48), 142-150. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11914/12482>
- GESTIÓN. (10 de abril de 2019). *Economía: Regulaciones laborales en Perú están entre las más complejas del mundo según índice de competitividad*. Obtenido de Economía: <https://gestion.pe/economia/regulaciones-laborales-peru-complejas-mundo-indice-competitividad-263761-noticia/>
- González, H. (2020). *Compliance Laboral: Los derechos humanos*. Obtenido de cielo laboral: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/06/gonzalez_noticias_cielo_n6_2020.pdf
- González, J., & Marique, V. (2018). Compliance en materia de protección al consumidor: importancia, objetivo y contenido. En G. Acosta, *Temas de protección al consumidor y regulación financiera* (págs. 170-183). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Lizarzaburu, E., García-Gomez, D., Laos, N., Rocca, L., Caseres, I., Castro, A., & Cisneros, D. (2021). *Introducción al compliance normativo empresarial: enfoque preventivo*. Valladolid: UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.
- Montenegro, G. (2021). El compliance en protección al consumidor: ¿Realmente es una figura beneficiosa para el proveedor? *Revista peruana de derecho de la empresa*, 70-83. Obtenido de <https://rpde.tytl.com.pe/wp-content/uploads/2022/11/05-EL-COMPLIANCE-EN-PROTECCION-AL-CONSUMIDOR.pdf>
- Ochoa, F. (2016). ¿Es posible hacer cumplir la ley sin sancionar? Aplicando de manera "responsiva" la regulación en el Perú, a propósito del caso de abogacía de la competencia sobre las barreras burocráticas en el mercado de servicios públicos. *Derecho PUCP*(76), 151-180. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/14852/15394>
- OIT. (2023). *Panorama laboral 2023*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*(81), 197-225. doi:<https://doi-org.usat.lookproxy.com/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Otiniano, T. (2022). *La regulación del compliance laboral empresarial en el derecho peruano como un mecanismo de prevención de accidentes y/o enfermedades profesionales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21986/Otiniano_L%c3%b3pez_Regulaci%c3%b3n_compliance_laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oviedo, E. (2020). *Compliance en protección al consumidor: la exoneración de sanción como medida eficiente para el sistema de protección al consumidor y los agentes del mercado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19132/OVIEDO_C%c3%81CERES_EDISON_DANIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez-García, A. (2019). Criterios jurisprudenciales. En W. C. Association, *Guía de implementación de compliance para PYMES* (págs. 25-30). Madrid: International Dynamic Advisors. Obtenido de https://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/Guia_Compliance_w eb_v.02.pdf
- Quintana, E. (2021). Calidad Regulatoria en Perú: de la simplificación administrativa al análisis de impacto regulatorio en cámara lenta. *ADVOCATUS*(41), 117-149. Obtenido de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/5655/5363>
- Reyna, L. (2018). Implementación de los compliance programs y sus efectos de exclusión o atenuación de responsabilidad penal de los sujetos obligados. Actualidad a partir de la Ley 30424, el Decreto Legislativo 1352 y el proyecto de Reglamento de la Ley 30424. *ADVOCATUS*(37), 29-49. Obtenido de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/4570/4461>
- Rojas, R. (2017). *Ecija*. Obtenido de Compliance Laboral: <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>
- Rotsch, T. (Enero de 2012). Criminal Compliance. *InDret: Revista para el análisis del derecho*(1.2012), 1-11. Obtenido de <https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/876a.pdf>
- Ruano, M. (2020). El compliance program como mecanismo de organización prevención y enjuiciamiento. *Encuentros multidisciplinarios*(65), 1-9. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/702381/EM_65_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saco, M., & Campos, D. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: a propósito de la creación de la superintendencia nacional de fiscalización laboral. *Ius et veritas*, 450-465. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11983/12551>
- Secretaría de Gestión Pública. (2022). *Metodologías para la evaluación de impactos del AIR Ex Ante*. Lima: Secretaría de Gestión Pública de la presidencia del consejo de ministros. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3076383/Anexo%3A%20Metodolog%C3%ADas%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20impactos%20AIR%20Ex%20Ante.pdf.pdf?v=1682030377>
- Solís, P. (2020). *Implementación del "compliance" en la micro y pequeña empresa (MYPE) en el Perú, importancia en la mitigación de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18932/SOL%20c3%8dS_P%20c3%89REZ_PAUL_HAMILTON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stucchi, P., Bezada, J., & García, O. (2021). *Manual de derecho del consumo aplicada a los servicios bancarios*. Lima: Palestra.
- Tantalean, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y cambio social*, 1-37.
- Torres, R. (2022). Mobbing y compliance laboral: un aliado estratégico contra la hostilidad. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 5(6), 165-179. Obtenido de <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/673/965>
- Toyama, J. (2018). *Inspección del trabajo: Jurisprudencia administrativa más relevante*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Trillo, C. (2019). *Compliance laboral en materia de protección de datos personales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16249/TRILLO_VIGIL_CAROL_FIORELLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valenza, L. (2021). *La incidencia del compliance penal en la teoría jurídica del delito aplicable a la persona jurídica*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20962/VALENZA_TRUJILLO_LUZ_CELESTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Vilca, L. (2020). *La inspección del trabajo peruana desde el estudio de los "Principios de la OCDE sobre políticas para la mejora de la aplicación y cumplimiento de la regulación"*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19834/VILCA_RAVELO_LUIS_ENRIQUE%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yanapa, A. (2021). *La labor del compliance officer en la actividad de pequeñas empresas constructoras de Lima*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1850452b-5927-4f2f-bfd8-9a370ecbaf1b/content>
- Zúñiga, G., & Vilca, E. (2020). La implementación de un programa de cumplimiento efectivo como eximente o atenuante de responsabilidad por infracciones administrativas. *Derecho & Sociedad*(54), 397-412. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22428/216>

Anexos

Anexo 01. Esquema del problema de investigación



Anexo 02. Matriz de consistencia del proyecto de investigación

Título de la investigación: Regulación del Compliance Laboral en el Perú como mecanismo preventivo para evitar sanciones				
Problema general	Hipótesis	Objetivo general	Categorías	Metodología
¿Cómo regular el Compliance Laboral en el Perú para que sea un mecanismo preventivo para evitar sanciones?	Mediante la regulación de eximentes, atenuantes y beneficios para las empresas que implementen el Compliance Laboral Empresarial este se constituirá en un mecanismo preventivo que permita evitar las sanciones.	Elaborar una propuesta de regulación del compliance laboral en el Perú que sea mecanismo preventivo para evitar sanciones.		
Problemas específicos:	Hipótesis específicas:	Objetivos específicos:		
¿Cuál es el contenido esencial que debe ser regulado en el compliance laboral?	Es contenido mínimo que debe regularse del compliance laboral consistirá en: i) involucramiento de principales directivos; ii) política para el cumplimiento normativo; iii) concientización para entrenamiento y educación de los colaboradores; iv) mecanismos de monitoreo, auditoría y fiscalización; v) mecanismos para disciplinar los incumplimientos	Determinar el contenido esencial que debe ser regulado del compliance laboral en el Perú, a través del análisis documental	Categoría 1 EL COMPLIANCE LABORAL	<p><i>a) Paradigma y enfoque de investigación:</i> Cualitativa</p> <p><i>b) Tipo de investigación:</i> Aplicada y Dogmática Propositiva</p> <p><i>c) Diseño de investigación:</i> Propositiva</p> <p><i>d) Métodos y Técnicas de investigación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inductivo • Discursivo • Comparativo
¿Cuáles son las infracciones y sanciones laborales que deberían ser afectadas por la regulación del compliance laboral?	Todas las infracciones y sanciones que son competencia de la SUNAFIL deben ser afectadas por la regulación del compliance laboral	Determinar las infracciones y sanciones laborales que deben ser afectadas por la regulación del compliance laboral. A través del análisis documental.	Categoría 2 SANCIONES LABORALES	<p><i>e) Instrumentos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fichas textuales, fichas de resumen, fichas bibliográficas
¿Qué medidas regulatorias deben adoptarse frente al compliance laboral para convertirse en un mecanismo preventivo para evitar sanciones en el Perú?	Deben aplicarse las eximentes, atenuantes y beneficios al compliance laboral para convertirse en un mecanismo preventivo para evitar sanciones.	Determinar las medidas regulatorias más adecuadas para convertir el compliance laboral en un mecanismo preventivo para evitar sanciones, a través del análisis de impacto regulatorio.		