



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO
PENAL Y PROCESAL PENAL**

**Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos
de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Derecho Penal y Procesal Penal

AUTORA:

Huarsocca Canteño, Solina Antonia (orcid.org/0000-0002-5676-8567)

ASESOR:

Dr. Carrasco Campos, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-6715-8537)

CO-ASESORA:

Mg. Romero Espinoza, Maria Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Penal, Procesal Penal, Sistema de Penas, Causas y Formas del
Fenómeno Criminal

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por guiar mis pasos en esta larga y apasionante carrera profesional, a mi padre Octavio quien desde el cielo me protege, a mi madre Antonia por su amor y apoyo incondicional, a Gustavo por su paciencia y comprensión; y a mi pequeña Amanda Isabella por ser mi fortaleza y la razón para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a mis asesores por sus orientaciones para el desarrollo de la presente investigación y a todas las personas que me apoyaron para culminar con éxito este camino, mi agradecimiento eterno.

Índice de contenidos

Carátula Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de Contenidos	iii
Índice de Tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2. Categorías Subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de Estudio	16
3.4. Participantes	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.6. Procedimiento	19
3.7. Rigor Científico	20
3.8. Métodos de análisis de información	20
3.9. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Categorización	16
Tabla 2 Caracterización de participantes	17
Tabla 3 Matriz de Construcción de Categorías y Subcategorías	18
Tabla 4 Validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos	19

Resumen

La presente tesis tuvo como objeto de estudio analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas (en adelante RPPJ) inciden en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.

Asimismo, tuvo un enfoque cualitativo, de tipo básica, con diseño fenomenológico, teniendo como instrumento de evaluación la guía de entrevista conformada por ocho preguntas semiestructuradas, vinculadas con los objetivos generales y específicos. Los participantes fueron jueces, fiscales y abogados de Lima, siendo que la muestra estuvo conformada por diez participantes entre ellos, tres jueces penales, tres fiscales penales y cuatro abogados.

Esta investigación concluye que la regulación del modelo de compliance y la RPPJ incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021, modificando la regla del *societas delinquere non potest* por el *societas delinquere potest*, es decir que las empresas no evadan su responsabilidad reorganizándose y perdiendo su personalidad jurídica, lo que generaría situaciones de impunidad; sin embargo, no solamente se busca sancionar a la empresa sino también eximir o atenuar su responsabilidad penal siempre y cuando la organización implemente su modelo de prevención (en adelante MdP), conforme a los lineamientos que se establezcan.

Palabras clave: *Compliance, responsabilidad penal de las personas jurídicas, prevención de riesgos, societas delinquere potest, modelo de prevención.*

Abstract

The purpose of this thesis was to analyze how the regulation of the compliance model and the criminal liability of legal entities affect the prevention of crimes of violation of freedom of work, Lima-2021.

It also had a qualitative approach, of a basic type, with a phenomenological design, having as an evaluation instrument the interview guide made up of eight semi-structured questions, linked to the general and specific objectives. The participants were judges, prosecutors and lawyers from Lima, and the sample consisted of ten participants, including three criminal judges, three criminal prosecutors and four lawyers.

This research concludes that the regulation of the compliance model and criminal liability of legal entities has an impact on the prevention of crimes of violation against freedom of labor, Lima-2021, modifying the rule of *societas delinquere non potest* for *societas delinquere potest*, i.e. that companies do not evade their responsibility by reorganizing and losing their legal personality, which would generate situations of impunity; However, the aim is not only to sanction the company but also to exempt or mitigate its criminal liability as long as the organization implements its prevention model, in accordance with the established guidelines.

Keywords: Compliance, criminal liability of legal persons, risk prevention, *societas delinquere potest*, prevention model.

I. INTRODUCCIÓN

Organismos internacionales se han pronunciado en relación con la problemática de los accidentes de trabajo y la elevada cifra de víctimas que genera la falta de prevención de las medidas de seguridad y salud laboral por parte del empleador. Así la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), quienes conjuntamente publicaron una nota de prensa señalando que, cerca de 2 millones de personas fallecen anualmente a nivel mundial debido a causas vinculadas con su trabajo (OIT, septiembre, 2021). En función de ello, hicieron un llamado al gremio empresarial para tomar medidas más rigurosas que impidan las crecientes muertes –prematuras- causadas por la evidente falta de controles en el contexto laboral.

Aparte de ello, la OIT alertó, con relación al continente latinoamericano, el registro de *11,1 accidentes con consecuencias mortales por cada 100.000 trabajadores en el sector industrial, 10,7 en la agricultura y 6,9 correspondientes al sector de los servicios*, destacándose entre estos ámbitos económicos importantes como la minería, construcción, pesca y agricultura como aquellos donde se acontece el mayor número de accidentes y un gran número de enfermedades profesionales. Esto deja en evidencia serias fallas en los mecanismos de prevención de accidentes, como en los controles de registro y notificación de accidentes laborales, por lo que realizar investigaciones rigurosas será esencial para establecer responsabilidades y demandar un mejor modelo de las estrategias de prevención (OIT, 2017).

Dentro de este contexto, Colombia registró un índice de siniestralidad laboral de 7,73 por cada 100 trabajadores y sólo el 21,04% de las empresas implementa los programas de seguridad y de control epidemiológico, aun cuando 55,5% evidenciaron altos factores de riesgo, reflejando con ello la falta de cultura preventiva y la negligencia legal para hacer cumplir las normas y leyes existentes.

En el entorno nacional, el Perú cuenta con la Ley N° 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, la cual señala que los empleadores son “garantes en la vida y salud del trabajador”, pese a ello, poco han demostrado en cuanto a la protección de los trabajadores, tomando en consideración datos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), específicamente del SAT - Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, los cuales evidenciaron que durante febrero de 2022 hubo 3585 notificaciones de accidentabilidad, cifra que representó un incremento de 75.3% de accidentes en comparación al mes de febrero del periodo anterior, y un crecimiento de 216,7% en relación con el mes de enero del mismo año.

Es así que en el contexto local, a través de los medios de comunicación somos testigos de múltiples accidentes de trabajo; sin embargo, también somos testigos de la impunidad hacia las empresas, pues en el ámbito penal no son sancionadas de manera autónoma sino su sanción se da a través de la aplicación del artículo 105° del Código Penal, denominado consecuencias accesorias, siempre y cuando el juzgador corrobore que se cumplan con los requisitos señalados en el fundamento 14 del Acuerdo Plenario N° 07-2009/CJ-116 de lo contrario estaríamos frente a una norma inaplicable alejada de la práctica judicial.

Teniendo clara la realidad problemática y la necesidad en el área profesional y contexto social de esta investigación, se expuso como problema general: ¿De qué manera la regulación del modelo de compliance y la RPPJ inciden en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021? y como problemas específicos ¿Cuáles son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021? y ¿Cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021?.

Adicional a lo anterior, esta investigación se justificó desde el aspecto teórico, ya que estuvo basada en antecedentes, jurisprudencia, normas, entrevistas, análisis

documental y artículos científicos presentados durante el desarrollo de la misma respetando los derechos de autor, se obtuvieron resultados que elevaron su calidad investigativa, de tal forma, que sirva como marco teórico referencial a próximos investigadores y profesionales que pretenden indagar en la regulación del modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo. Respecto a la justificación práctica, esta investigación se realizó porque existe la necesidad de regular la implementación de un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, proponiendo para ello la inclusión de los delitos del Capítulo VII: Violación contra la libertad de trabajo, regulado en los artículos 168, 168-A y 129-O del Código Penal, en el catálogo de delitos que se desarrolla en el artículo 1° de la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, a fin de que la persona jurídica (en adelante PJ) pueda responder penalmente de manera autónoma y no como lo regula el artículo 105 del Código Penal, que es como consecuencia accesoria de la sanción a una persona natural, desarrollado ampliamente en el Acuerdo Plenario N° 07-2009/CJ-116. Es así, que si los delitos de violación contra la libertad de trabajo se incluirían en la Ley N°30424, las empresas deberán implementar un MdP o *compliance program* conforme lo señala el reglamento de la Ley N° 30424, para que en caso ocurra alguna contingencia laboral, se pueda atenuar o eximir la RPPJ modificando de esta manera el antiguo brocardo *societas delinquere non potest* por un *societas delinquere potest*.

De igual forma, se planteó su justificación metodológica, tomando en cuenta que, para la elaboración de la misma se empleó el método científico, considerando un enfoque de investigación cualitativo sobre el cual se definió su desarrollo, permitiendo analizar de forma empírica la problemática expuesta y analizarla a profundidad a través de los datos obtenidos de instrumentos como la entrevista y la guía de entrevista aplicados a los participantes, logrando así resultados confiables que permitieron a la investigadora dar soluciones con los criterios científicos de rigor.

Además, esta investigación planteó como objetivo general: Analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la RPPJ inciden en la prevención

de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021; y como objetivos específicos se tuvo: Describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021 y Explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.

II. MARCO TEÓRICO

En esta primera parte del segundo capítulo se abordaron los antecedentes de estudio conllevando a una aproximación reflexiva en torno al tema y sus preguntas de investigación.

En el contexto nacional, la investigación de Guerrero (2022) en su tesis doctoral utilizó el método analítico y concluyó que la PJ enfrenta las consecuencias penales en la que incurrieron sus miembros (personas naturales) ello en virtud de que la PJ tuvo una organización defectuosa, por la falta de la implementación de un MdP, siendo responsable por la comisión de delitos.

Asimismo, Maticorena (2021) quien utilizó el método deductivo, llegó a la conclusión de que es necesario adecuar las normas ya establecidas con el fin de asegurar las sanciones a las empresas inmersas en la generación de delitos así como implementar criterios a fin de que el Program Compliance sea considerado para la atenuación de la responsabilidad penal.

Ahora bien, Palma (2020), utilizó el método analítico, concluyó que es necesaria la aplicación del MdP para los diversos tipos de empresa, conformadas como PJ; pero este modelo debe adoptar todos los elementos mínimos indicados en la norma, pues si se dejara de considerar alguno no bastaría para evitar o disminuir la posibilidad de cometer un delito dentro de la organización empresarial como se desea lograr con la norma.

Por otro lado, Chambilla (2019) quien en su tesis empleó el método crítico y hermenéutico, arribó a la conclusión que el cumplimiento penal ha tenido una gran importancia en el derecho penal peruano, ello debido a la atribución de RPPJ y los efectos premiales de exención o mitigación de la responsabilidad penal.

Finalmente, Benavente, Mendoza y Núñez del Arco (2018) en su tesis utilizaron el método analítico, concluyendo que es necesario que la Ley N° 30424, se modifique a fin de lograr que su aplicación sea exitosa, para ello es necesario que sea obligatoria la implementación del sistema de prevención, distinguir que los sistemas a implementar sean diferentes para cada tipo de organización empresarial y

determinar hasta donde llegarían las funciones del encargado de prevención en las empresas que están bajo supervisión de la UIF Perú, entre otros factores más.

Como antecedentes internacionales, tenemos el estudio de Suqui (2021), quien en su tesis empleó el método analítico. Al concluir que aunque el compliance no es un mecanismo autónomo que atenúe la responsabilidad penal, no obstante está destinado a impulsar que las PJ se reorganicen a fin de prevenir la comisión de delitos o la atenuación de la penal.

Pinto (2021), en su tesis utilizó el método analítico. Concluyó que el criminal compliance, es un sistema normativo que en caso se genere la comisión de un delito si se cuenta con este MdP implementado de manera idónea se eximirá de responsabilidad penal a la empresa, pero de ser implementado posterior a la comisión del delito se atenuaría la responsabilidad de la empresa, además que en el ámbito social se protegería la reputación organizacional así como de los representantes empresariales, por lo que es necesario que no existan “defectos de organización” pues las consecuencias penales recaerían contra el directivo y la empresa.

Rodríguez (2020), en su trabajo de investigación utilizó el método descriptivo y analítico. Dicha autora arribó a la conclusión de que con la entrada en vigencia de los *compliance programs* en el 2015, se permitió que los empresarios puedan justificar los accidentes de trabajo, empleando el modelo para atenuar o eximiendo su responsabilidad, asimismo se recomienda que los programas sean usados bajo la supervisión de lo señalado en el Código Penal.

Larredonda (2019), en su investigación utilizó el método analítico, llegó a la conclusión de que la creación, implementación y certificación, de manera posterior a la comisión de alguno de los delitos indicados en el artículo 1° de la Ley N° 20.393, solo serviría como atenuante y no como eximente de la responsabilidad penal.

Aguilera (2018), en su tesis utilizó el método analítico. Concluyó que es necesario la implementación de un compliance program penal pues con ello se demuestra que hay una correcta organización de la PJ, para lo cual se han adoptado y aplicado un conjunto de procedimientos que tienen por finalidad prevenir e impedir la comisión de hechos delictivos.

En relación a los artículos científicos en español, la investigación efectuada por Sota (2021), concluye que en Perú aún no hay pronunciamientos judiciales donde se les impute responsabilidad penal de manera autónoma a las PJ bajo la Ley 30424, porque se encuentra en proceso de desarrollo dogmático.

Por su parte, Bedecarratz (2020), señaló sobre el defecto de organización como condición de la RPPJ, donde juzgador debe verificar si la PJ ha cumplido con la normativa regulatoria y sectorial, implementando medidas de control conforme a la actividad que se desempeña en el ámbito empresarial, es así que dichas medidas deben ser tomadas en cuenta para disminuir el riesgo de cometer delitos dentro de la organización.

En tal sentido, Abad (2019), en su investigación expresa que una correcta implementación y aplicación de los modelos de prevención permite a las PJ delimitar su ámbito de responsabilidad en el delito; para ello el modelo de compliance debe tener los mínimos elementos que hagan efectiva su finalidad que es la de minimizar riesgos y prevenir delitos.

Burneo y otros (2018), concluyen en su investigación que los costos del crimen son muy importantes en términos tanto de costos económicos como de costos sociales. La inseguridad limita el ejercicio de muchos derechos civiles y provoca el surgimiento de nuevos delitos como el crimen organizado, la corrupción, el lavado de dinero, entre otros.

Sobre los artículos científicos en inglés tenemos a Dhingra y Kakkad (2021), quienes señalaron sobre la responsabilidad penal empresarial que tiene como base la doctrina del “superior demandado”, es decir que una corporación puede ser considerada responsable por las conductas de sus agentes y empleados que laboran para dichas entidades; para ello la conducta del empleado debe tener como característica la intencionalidad de generar un beneficio para la empresa directa o indirectamente y también la empresa es responsable penalmente si se logra establecer que los hechos se cometieron con la finalidad de obtener algún provecho económico para la PJ.

Existen teorías que se relacionan con el tema de estudio y siendo las transversales podemos señalar a la teoría de la justicia, fue establecida por John

Rawls en 1971, al respecto Said y Nurhayati (2021) señalaron que dicha teoría se sostiene sobre un principio de equilibrio e igualdad de los individuos en la sociedad. De manera que, no debe haber distinción entre estatus, posición o tener niveles superiores entre sí, para que una de las partes pueda llegar a un acuerdo equilibrado, esa es la visión de Rawls como una "posición original" que se basa en la noción de un equilibrio reflexivo según las características de racionalidad, libertad e igualdad para organizar la estructura básica de la sociedad.

Asimismo la Teoría del delito que hace referencia según Valarezo (2019), a la doctrina teológica y político-criminal sustentada sobre el principio de lesividad presente en las actuaciones que ponen en riesgo a la sociedad. De manera que se constituye como un instrumento de análisis científico que permite categorizar el comportamiento humano, así establecer los elementos necesarios para confirmar la ocurrencia tanto de un hecho delictivo como de su gravedad.

Respecto a la primera categoría, compliance, tenemos a Von Gierke (1995) quien postula la teoría organicista de la PJ la cual señala que esta es un organismo social y que el derecho tiene por objeto ordenar penetrar en su estructura interna y en su vida interior.

Del mismo modo Reyna (2018) señala que el compliance tiene sustento en la concepción del good corporate citizenship y se encuentra relacionado a conceptos como risk management, value management y corporate governance, corporate social responsibility, e integrity codes, estas expresiones tienen por objeto orientar la gestión en dirección a los valores éticos y las medidas de prevención de delitos comerciales mediante la adopción de medidas preventivas.

Sobre la segunda categoría, RPPJ, existe la teoría de la ficción formulada por Savigny en 1840, quien se dedicó al estudio de la personalidad jurídica en su Sistema de Derecho Romano Actual II, que se ha traducido al español en 1879. Considera que no se les puede imputar responsabilidad penal a las PJ, pues ellas no actúan con dolo o culpa, intenta delimitar la personalidad jurídica en función de la disposición de formar parte de una relación jurídica. Precisa que son sujetos de derecho única y exclusivamente quienes pueden ser parte de una relación jurídica, es decir solo los seres humanos pueden entablar relaciones jurídicas, señaló que los

sujetos artificiales y sin voluntad no eran capaces de cometer actos ilícitos por ellos mismo, por lo que no eran responsables ni se les podía imponer una pena.

Por otro lado Gierke en 1963 a través de su teoría de la realidad de las corporaciones, señala que las organizaciones también pueden tener personalidad jurídica; cuando se otorga capacidad jurídica a los grupos organizados está “reconociendo” la realidad, así este autor entiende a las organizaciones sociales como organismos, calificación que incluso se aplica a los individuos, así las organizaciones sociales como los individuos son especies del mismo género.

En esa misma línea Ihering formuló la teoría analítica de la personalidad jurídica, señaló que los miembros individuales son los que verdaderamente se benefician de las organizaciones, así en la práctica, exhorta que no sean los miembros individuales quienes puedan ejercer sus derechos, sino todos los miembros reunidos bajo la persona creada quienes puedan ejercitar y perseguir intereses comunes.

Como segunda subcategoría de esta investigación se tiene a la autorresponsabilidad, la teoría del hecho de conexión sostenida por Tiedemann (2009) opinión que también comparte el profesor García Cavero, al señalar que el hecho delictivo cometido por órganos o representantes son considerados hechos de la empresa, ello siempre y cuando la empresa haya omitido tomar medidas de prevención, es decir implementar un programa de compliance a fin de asegurar un correcto desarrollo y no delictivo de la actividad.

En esa misma línea Feijoo Sánchez (2014) señaló que en caso no exista un defecto de organización, ni cuando su falta de organización no resulte de un cumplimiento legal defectuoso sino de otras razones, la empresa no será sancionada.

La teoría del defecto de organización permanente o de la culpabilidad por la conducción de la actividad empresarial, fue sostenida por Heine (2012) quien consideró que se manifiesta la RPPJ al concurrir los siguientes requisitos: a) la presencia de una mala gestión de riesgo empresarial y b) la ejecución típicamente empresarial del peligro no controlado.

La teoría del injusto sistémico de la PJ defendida por Lampe (2003), señaló que hay dos sistemas de injusto: sistemas de injusto simples y constituidos. Así en cuanto a la RPPJ, la empresa económica con tendencia delictiva es un injusto constituido, descansa sobre elementos de pertenencia que son independientes de la persona y sus miembros y por tanto, solo exigen un conocimiento limitado.

Finalmente, la teoría del modelo constructivista de la responsabilidad penal empresarial defendida por Gómez-Jara (2005), quien señaló que existen PJ inimputables e imputables, ello conforme hayan alcanzado un cierto nivel de complejidad en su organización. Se ha señalado que la imputación objetiva sería la presencia de una defectuosa organización empresarial, la imputación subjetiva sería el conocimiento organizativo del riesgo empresarial, y la imputación personal o culpabilidad consistiría en la subsistencia de una cultura empresarial de incumplimiento de las normas jurídicas.

A nivel conceptual respecto a la primera categoría referente al compliance, tenemos que Sánchez y Rodríguez (2021) señalan que el compliance consiste en prevenir la comisión de delitos, de carácter económico y, en particular los relacionados con el cohecho, el soborno y la corrupción. Con este fin, las leyes pueden exigir la implementación de programas de prevención que, de ser efectivos, en ocasiones exoneran o atenúan la RPPJ.

Gabriel (2021) refiere sobre el propósito específico de los programas de integridad consisten en reducir la probabilidad de que la PJ participe en actos de corrupción a través de un proceso de mejora permanente, vinculado al desarrollo de la organización de empresas.

Fernandes (2021) explica que los programas de compliance sirven para dilucidar cómo la actitud de las empresas hacia estos programas puede influir en la gradación de la responsabilidad penal, de cara a su posible exclusión o, al menos, su atenuación.

Bermejo y Montiel (2020) señala que el compliance constituye el conjunto de mecanismos e instrumentos de organización interna dispuestos para prevenir, detectar y reaccionar ante ilícitos que puedan ser cometidos con intervención de la

empresa, hablamos de un criminal compliance cuando este procedimiento se realiza con la intención de prevenir la comisión de delitos en la empresa.

Sota (2018) indica que el Compliance un sistema normativo interno de la empresa, destinado a prevenir que la misma y sus integrantes incurran en riesgos legales y contra las normas internas empresariales, asimismo direcciona las actuaciones de la PJ y sus órganos hacia una cultura de respeto, de la cual la cultura de cumplimiento es parte; y si lo que se quiere evitar son los riesgos penales se habla del compliance penal.

Rotsch (2018) precisa que el criminal compliance son el conjunto de medidas normativas, institucionales y técnicas de una empresa, destinadas a minimizar riesgos ante la comisión de un delito económico.

Sobre la primera sub categoría, mecanismos de prevención, Balmaceda y Martínez (2021) precisa que una corporación que no tiene un MdP de delitos es una organización fallida. En base a ello si la empresa cuenta con un MdP de delitos antes de la realización de un delito estará en un supuesto de descargo de imputación, al no poder atribuírsele el delito, faltando así el elemento de culpabilidad.

Nieto (2015) señala que los programas de prevención son un requisito indispensable para una empresa que se enorgullece de estar bien administrada.

Hernán (2019) precisa que la legislación debe ser lo suficientemente flexible para que cada empresa adopte un programa de cumplimiento adaptado a sus necesidades; asimismo debe proporcionar los lineamientos claros y objetivos a fin de evaluar la efectividad de los mecanismos de prevención y su capacidad para exonerar o mitigar la responsabilidad penal en relación con los delitos cometidos por sus órganos de manejo o trabajadores.

En relación con la segunda sub categoría, sobre riesgos empresariales Sánchez y Rodríguez (2021) indican que la gestión de riesgos requiere de un ambiente de control que en el caso del compliance puede ser con la cultura de cumplimiento, y del cual se enmarcan el resto de los componentes.

Rodríguez (2021) propone que para impedir que las personas jurídicas cometan delitos, es importante que se implemente un programa de cumplimiento eficaz para

prevenir los riesgos penales, lo que reflejará en el mercado que la PJ cuenta con una cultura de ética empresarial.

Solórzano (2021) sostiene que el criminal compliance program es importante para que los fiscales puedan encontrar el grado de responsabilidad y participación de las empresas o los integrantes de estas en la comisión del delito, y en la investigación se pueda conocer el perfil de riesgo empresarial para proponer una solución para su reducción.

Sobre la segunda categoría, RPPJ, Machado y Nagle (2021) indican que de la misma forma que para los particulares, las PJ también pueden negociar con el Ministerio Público, con el fin de acordar los cargos o la imposición de la pena, pero este acuerdo debe ser aprobado por autoridad judicial.

Caro y Reaño (2021) señalan sobre la RPPJ el riesgo permitido está conformado por la “libertad peligrosa” con que se relaciona la PJ como parte importante de la libertad de empresa.

Gómez-Jara (2018) refiere que los sistemas de RPPJ giran sobre el eje de los modelos de prevención, de esta manera los programas de cumplimiento normativo van a tomar gran relevancia dado que con su implementación será posible llegar a su atenuación o exclusión de responsabilidad penal de la empresa.

Roxin (2012) señala que el empleador es responsable sobre la seguridad laboral, con lo cual se establece una situación de dependencia del trabajador, por lo que aun cuando el trabajador de manera consciente se coloque en una situación de peligro, no siempre se va disminuir la RPPJ.

En cuanto a la primera sub categoría heteroresponsabilidad, Ortiz de Urbina y Cigüela (2020) indican que los sistemas de responsabilidad por atribución, también conocidos como heterorresponsables, la responsabilidad penal de PJ aparece cuando un director o representante delinque en beneficio de la sociedad y actuando en su nombre, siendo que el injusto y la culpabilidad se trasladan de la persona natural hacia la PJ.

Moreno-Piedrahita (2019) sobre el modelo de la heterorresponsabilidad establece que se exige la RPPJ por el delito cometido por personas naturales.

Con relación a la segunda sub categoría autorresponsabilidad, Álvarez (2021) señala que en la autonomía, para declarar responsabilidad penal, no es necesario de un pronunciamiento previo que provenga de otro proceso judicial, es así que la decisión adoptada en otros procesos no afectará lo decidido en el ámbito penal y viceversa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se realizó siguiendo una metodología científica, tuvo un enfoque cualitativo. Al respecto Krause (1995), señala que la metodología cualitativa se refiere a los procedimientos que construyen el conocimiento que se hace a partir de conceptos; de igual forma Castañeda (2022), plantea un orden natural basado en teorías y métodos propios del investigador, quien decide el diseño, tiempo y tema de estudio, así como las cualidades del fenómeno que desea exponer, según sus propios objetivos y análisis.

La investigación fue de Tipo básica, se enfocó en el desarrollo de conocimientos, conllevando en ese aspecto al avance de la ciencia (Estrada et al. 2020). De igual forma, este tipo de investigación estudia los eventos con el fin principal de adquirir saberes, profundizando en conceptos y teorías que sirven de apoyo para el análisis de los fenómenos observados (Baena, 2017).

Respecto al diseño es de tipo fenomenológico, que como señala Rizo-Patrón (2015), lleva a encontrar la relación entre la objetividad y subjetividad, que se da en cada momento de la experiencia. La trascendencia no se trata solo de dar a conocer historias u objetos físicos; en contraposición, trata de comprender estos relatos desde una perspectiva valorativa, normativa y práctica en general, es decir este diseño se enfoca en la experiencia individual subjetiva de los entrevistados.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En la presente investigación se emplearon las siguientes categorías:

Definición de la categoría 1: Compliance

Hanco (2019) el compliance es un mecanismo relevante en las empresas para prevenir, identificar y reaccionar a los riesgos empresariales e instrumento para prevenir responsabilidad penal, garantizando de esa manera el cuidado, de manera principal, de la buena reputación empresarial. Entonces, es inherente a la actividad preventiva empresarial en la comisión de actividades delictivas, aunque también servirá para que ante su ausencia se legitime una sanción penal.

Definición de las subcategorías de la categoría 1: Compliance

Modelo de prevención

Según Artaza (2014) un MdP es un conjunto de medidas adoptadas por la empresa que debe garantizar que ningún tipo de conducta delictiva sea cometida por los integrantes, asimismo debe generar la capacidad de detectarlo de manera oportuna a fin de evitar una posible persecución penal en contra de la empresa.

Riesgos empresariales

Para Ontiveros (2021) El diagnóstico de riesgos organizacionales es la parte complicada de un programa de cumplimiento y también es donde las organizaciones fallan más. Esto puede deberse a dos factores: i) la cabeza de la organización no quiere invertir tiempo y dinero en un producto que considera inútil; y ii) existe una idea errónea que un compliance penal es la suma de formatos, sin ningún origen estructural, que puede presentarse ante la autoridad judicial para su defensa organizacional.

Definición de la categoría 2: RPPJ

Según Ugaz (2019) La RPPJ ha sido introducida con la Ley N° 30424, la cual estuvo vigente desde 01 de julio del 2017. Hasta antes de esta ley, las PJ sólo podían responder con su patrimonio como terceros civilmente responsables, en casos de infracción por parte de un miembro de la sociedad.

Definición de las subcategorías de la categoría 2: RPPJ

Heterorresponsabilidad

Para Ortiz y Cigüela (2020) en los sistemas vicariales, también conocidos como de transferencia de responsabilidad, esta surge de manera automática cuando un directivo u órgano comete un delito para beneficiar a la empresa y actuando en su nombre, y cuyo sistema de imputación parte de que tanto el injusto como la culpabilidad se transfieren de la persona natural a la jurídica.

Autorresponsabilidad

Gómez-Jara (2017) señala que este sistema de responsabilidad autónoma basada en la culpa empresarial, el delito de la persona física es el presupuesto, no el fundamento de la RPPJ.

Tabla 1.

Matriz de Categorización

Categorías	Autor Base	Subcategorías
Compliance	Ronal Hanco (2019) el compliance es un mecanismo relevante en las empresas para prevenir, identificar y reaccionar a los riesgos empresariales e instrumento para prevenir responsabilidad penal, garantizando de esa manera el cuidado, de manera principal, de la buena reputación empresarial. Entonces, es inherente a la actividad preventiva empresarial en la comisión de actividades delictivas, aunque también servirá para que ante su ausencia se legitime una sanción penal.	-Modelos de prevención. - Riesgos empresariales
RPPJ	Ugaz (2019) La RPPJ ha sido introducida con la Ley N° 30424, la cual estuvo vigente desde 01 de julio del 2017. Hasta antes de esta ley, las personas jurídicas sólo podían responder con su patrimonio como terceros civilmente responsables, en casos de infracción por parte de un miembro de la sociedad.	-Heteroresponsabilidad - Autorresponsabilidad

Nota: Elaboración propia.

3.3 Escenario de estudio

Al respecto a fin de entender mejor e identificar el escenario de estudio, Mejía & Mejía (2015) señalan que es el espacio donde se llevará a cabo la investigación. Para ello es necesario que se tenga acceso a las instalaciones a fin de interactuar con los participantes que van a ser parte del estudio. Sobre la base de lo expuesto, se ha considerado como escenario de la investigación en la ciudad de Lima, que abarca los distritos ubicados en Lima Norte, Lima Sur, Lima Noroeste y Lima propiamente dicho, donde se entrevistaron a los abogados, jueces y fiscales de dicho ámbito territorial.

3.4 Participantes

Según Hernández et al. (2016) se hace referencia a las personas involucradas en el estudio cualitativo y que tienen un rol protagónico en la investigación porque están directa o indirectamente relacionadas con el proceso.

Se realizó un análisis riguroso de las características de cada uno de los participantes, siendo los primeros seleccionados, 3 jueces especializados en lo penal, 3 fiscales

penales y 4 abogados especialistas en derecho penal todos ellos se encuentran en Lima, con una trayectoria reconocida y valorada por su compromiso a favor de sus representados.

De manera que, los participantes de esta investigación fueron un total de diez personas dentro de los cuales se encontraban, tres jueces, tres fiscales y cuatro abogados. Todos ellos con un dominio del *compliance* y la RPPJ.

Tabla 2

Caracterización de participantes

Participantes	Descripción
Experto 1 Juez especializado en lo Penal	Abog. Gustavo Sebastián Quintana Raymundo Juez del Primer Juzgado de Investigación Preparatoria de Villa María del Triunfo – Corte Superior de Justicia de Lima Sur
Experto 2 Juez especializado en lo Penal	Dr. Lenin Aldo Segundo Ayala Juez del Primer Juzgado Especializado Penal Liquidador de San Juan de Miraflores – Corte Superior de Justicia de Lima Sur.
Experto 3 Juez especializado en lo Penal	Dr. Roberth Martin Rimachi Pilco Juez del Segundo Juzgado de Investigación Preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla
Experto 4 Fiscal Provincial Penal	Mg. Samuel Elí Ladrón de Guevara Landa Fiscal Provincial de la 3ra. Fiscalía Penal Corporativa de Carabayllo- Tercer Despacho – Distrito Fiscal de Lima Norte.
Experto 5 Fiscal Provincial Penal	Dr. Jorge Gabriel Lozada Figueroa Fiscal Provincial de la 3ra. Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Carabayllo – Distrito Fiscal de Lima Norte.
Experto 6 Fiscal adjunto Provincial Penal	Dr. Guillermo Jesús Pérez Rosales Fiscal Adjunto Provincial– Distrito Fiscal de Lima Norte.
Experto 7 Abogado especialista en Derecho Penal	Abogada Rocío Robles Ramos
Experto 8 Abogado especialista en Derecho Penal	Abogada Lizbet Yesy Cornejo Dolores
Experto 9 Abogado especialista en Derecho Penal	Abogado Aldo Escudero Torres

Experto 10 Abogado especialista en Derecho Penal	Abogada Paola Vela Zárate
--	---------------------------

Nota: Elaboración propia.

Tabla 3

Matriz de Construcción de Categorías y Subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍA	FUENTE (INFORMANTE)	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Compliance	Modelo de prevención	Expertos o especialistas	Entrevista	Guía de entrevista
	Riesgos empresariales			
RPPJ	Heterorresponsabilidad			
	Autorresponsabilidad			

Nota: Elaboración propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica, Galeano (2020) ha considerado como el utilizado para tratar la información recabada lo que permite el alcance de las finalidades establecidas en la investigación. De acuerdo con la metodología de investigación seleccionada para este estudio, se empleó la técnica de la entrevista y la guía de entrevista como instrumento de recolección de información.

En cuanto a la entrevista, Sánchez, et al. (2021) señala que refiere a los encuentros entre dos personas o más, los cuales se suscitan como parte del proceso investigativo. Dicha entrevista debe ser planificada y diseñada previamente por parte

del entrevistador, con la finalidad de obtener, por parte del entrevistado, la información y conocimientos más relevantes y detalladas sobre el tema a investigar.

Como instrumento que se propuso utilizar está la guía de entrevista, donde se pudo llenar la información obtenida de los participantes en la reunión, donde cada uno de ellos indicaron sus opiniones personales, la misma que fue estructurada conforme a las categorías y sub categorías, con preguntas abiertas de manera que el entrevistado pueda explayarse y señalar de manera libre sus opiniones sobre el compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo. Es importante señalar que Gonzales (2021) se refirió que la guía de entrevista es un instrumento necesario para conducir la entrevista de forma ordenada, tomando en cuenta que allí se describen las preguntas enfocadas a obtener la información imprescindible para la investigación. A partir de esta, tanto el entrevistado como el entrevistador, tendrán la oportunidad de dialogar y registrar los puntos más relevantes del tema.

Tabla 4.

Validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO	EXPERTO	GRADO ACADEMICO	ESPECIALIDAD	OPINION
Guía de entrevista	Marco Antonio Carrasco Campos	Doctor. en Derecho	Docente de metodología	Si es aplicable
Guía de entrevista	Augusto López Loayza	Maestro en Gestión Pública	Penal y Procesal Penal	Si es aplicable
Guía de entrevista	Ángel Garay Hinostroza	Magister en Derecho Civil	Civil	Si es aplicable

Nota: Elaboración propia.

3.6 Procedimiento

Hernández, et al. (2016) señalan que el procedimiento no es nada más que la forma en que se recopilan, analizan y presentan los datos del proceso de entrevista, donde se ha recolectado información valiosa del proceso de investigación.

El estudio se realizó cumpliendo el procedimiento que se detalla: primero, se informó a los participantes que los datos recolectados serían usados para el desarrollo de una investigación con fines de la obtención del grado, brindando una explicación de nuestros objetivos y motivos por los cuales era necesaria su participación y opinión en este estudio; segundo: se coordinó con los participantes el día, lugar y hora para ser entrevistados, se acordó con alguno de ellos que la entrevista se daría mediante el aplicativo de Google Meet y el archivo sería remitido vía correo electrónico; tercero, se realizó la entrevista a los participantes. En cuanto al procedimiento para obtener la información doctrinaria, se procedió a la búsqueda en bases de datos, bibliotecas virtuales, repositorios institucionales y revistas indexadas, luego de reunida la información se procedió a organizarla acorde a las categorías de estudio.

3.7 Rigor científico

De acuerdo con Escobar et al (2018), se refiere a los criterios científicos empleados para la realización de una investigación, los cuales le proveen de calidad, confiabilidad, verificabilidad y aplicabilidad. En ese sentido, el presente estudio se encuentra avalado por la aplicación del método científico durante el desarrollo de este, desde el planteamiento del problema, apoyado en el marco teórico sólido y la validación de los instrumentos por parte de expertos en materia de compliance y RPPJ.

3.8 Método de análisis de datos

Acerca del método de análisis de los datos recogidos de la aplicación de los instrumentos de recolección, se tendrá en cuenta el método analítico el cual brindará las respuestas posibles a la problemática a través del análisis del fenómeno, por medio de la observación, experimentación o estudio de casos, con el objetivo de establecer nuevas leyes o teoría (Schettini & Cortazzo, 2015); asimismo el método inductivo que dentro de sus características encontramos que aborda un análisis para obtener conclusiones desde lo particular hacia un enfoque más general, tomando en consideración como etapas de desarrollo la observación, definir un modelo y proponer una teoría (Tamez,2014) y por último el método hermenéutico que se basa

en el estudio de la interpretación y comprensión de los textos, de allí su importancia en los estudios tipo cualitativos, ya que otorga validez y rigor científico a las investigaciones bibliográficas, con el fin de visualizar el problema dentro de un contexto amplio de la interpretación en sí misma (Quintana y Hermida, 2019). Además, el método hermenéutico jurídico, se enfoca en la interpretación de la norma jurídica, principalmente, en lo relacionado a la filosofía del derecho, permitiendo en ese sentido, la comprensión de dicha doctrina, con el fin de regular prácticas de comportamientos (Hernández, 2018).

En el presente trabajo se realizó un análisis empleando la matriz de triangulación de datos, ello con la finalidad de establecer las divergencias, convergencias e interpretación de la información brindada por los entrevistados, lo cual permitió responder el problema general de estudio.

3.9 Aspectos éticos

El trabajo observó las normas éticas establecidas por la Universidad César Vallejo a través del Código de ética, autorizada mediante Resolución del Consejo Universitario N° 0262 (2020) que señaló sobre la existencia de normas que regulan las buenas prácticas, asegurando la aplicación de principios éticos que garantizan el bienestar y autonomía de los participantes de la investigación. De igual forma, se respetaron los derechos de autor, cumpliendo con las citas de los autores mencionados en el marco teórico, siguiendo lo indicado por las normas de la Asociación Estadounidense de Psicología APA 7ma ed. Adicional a ello, en ningún aspecto de la investigación se ha hecho uso de lenguaje que pudiera resultar ofensivo o permitiera la falta de credibilidad de los participantes de la misma, ni se han manipulado los resultados obtenidos. Todo lo anterior da sustento al cumplimiento ético, rigor y calidad científica de este estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de los entrevistados

	Descripción
Entrevistado	(E1) Dr. Gustavo Sebastián Quintana Raymundo Juez del Primer Juzgado de Investigación Preparatoria de Villa María del Triunfo – Corte Superior de Justicia de Lima Sur.
	(E2) Dr. Lenin Aldo Segundo Ayala Juez del Primer Juzgado Especializado Penal Liquidador de San Juan de Miraflores – Corte Superior de Justicia de Lima Sur.
	(E3) Dr. Roberth Martin Rimachi Pilco Juez del Segundo Juzgado de Investigación Preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ventanilla
	(E4) Mg. Samuel Elí Ladrón de Guevara Landa Fiscal Provincial de la 3ra. Fiscalía Penal Corporativa de Carabayllo- Tercer Despacho – Distrito Fiscal de Lima Norte.
	(E5) Dr. Jorge Gabriel Lozada Figueroa Fiscal Provincial de la 3ra. Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Carabayllo – Distrito Fiscal de Lima Norte.
	(E6) Dr. Guillermo Jesús Pérez Rosales Fiscal Adjunto Provincial– Distrito Fiscal de Lima Norte.
	(E7) Abogada Rocío Robles Ramos - Abogada Especialista en Derecho Penal y Procesal Penal.
	(E8) Abogada Lizbet Yesy Cornejo Dolores - Abogada Especialista en Derecho Penal y Procesal Penal.
	(E9) Abogado Aldo Escudero Torres - Abogado Especialista en Derecho Penal y Procesal Penal.
	(E10) Dra Paola Vela Zárate- Abogada Especialista en Derecho Penal y Procesal Penal.

4.2 Resultados y Discusión de la entrevista

Para desarrollar la presente tesis se entrevistó a Jueces, Fiscales y Abogados de la ciudad de Lima, quienes a través del desarrollo de la guía de entrevista manifestaron sus puntos de vista respecto de cada una de las preguntas planteadas, las mismas que estuvieron relacionadas con el objetivo general y con los objetivos específicos propuestos.

Es así, que los resultados de la entrevista tienen soporte en los objetivos de investigación, ello porque las preguntas se plantearon conforme a las categorías y subcategorías de la investigación.

Como objetivo general se planteó analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la RPPJ incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021. Sobre el particular, se estudió la teoría organicista de la PJ, concepción de Gierke (1963) quien señaló que la PJ es un órgano social y que el objetivo del derecho es penetrar en su vida interior y estructura interna. Por su parte Savigny (1840) señaló que las PJ son inimputables pues no actúan con dolo o culpa.

En los resultados encontrados en la presente investigación se observó respecto de la primera pregunta ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias? ¿Por qué?. El 50% de los entrevistados consideran que sí deberían ser incluidos los delitos de violación contra la libertad de trabajo en el artículo 1 de la Ley 30424 y sus modificatorias, porque la PJ debe responder en su autonomía, además a la fecha existe un proyecto de ley donde se amplía la lista de delitos. No obstante el otro 50% considera que no se debería incluir estos delitos porque la PJ no puede responder de manera autónoma por la comisión de delitos, sino que para su sanción se deben remitir al artículo 105° del Código Penal, además la lista de delitos es cerrada y estos delitos están referidos a una protección de un bien jurídico individual que protegen en concreto los derechos laborales de la persona.

Por su parte con relación a la segunda pregunta. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias, generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué? El 60% de los entrevistados considera que con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424, se generaría una disminución en su comisión, porque las empresas estarían obligadas a implementar un sistema de prevención lo que generaría una disminución de riesgos empresariales. Mientras que el otro 40%

considera que la disminución de la criminalidad es un aspecto de política criminal y multidisciplinaria; asimismo el derecho fundamental a la libertad de trabajo necesita de un tratamiento y regulación especial.

Los resultados de la presente investigación coinciden con lo expresado por Palma (2020), quien señaló sobre la necesidad de adecuar las normas a fin de asegurar las sanciones a las empresas inmersas en la producción de delitos e implementar criterios a fin de que el programa de cumplimiento sea considerado para atenuar la responsabilidad penal, en la misma línea Benavente, Mendoza y Núñez del Arco (2018) sostuvieron en su investigación sobre la necesidad de que la Ley N° 30424 se modifique en el sentido de que sea obligatoria la implementación de un sistema de prevención siendo estos diferentes para cada tipo de organización empresarial y que esté bajo la supervisión de la UIF Perú, por último en esta misma línea de análisis esta Maticorena (2021) quien señaló que es importante adecuar las normas con la finalidad de asegurar sanciones para las empresas vinculadas con la generación de delitos e implementar criterios a fin de que el Program Compliance sea tomado en cuenta para atenuar la responsabilidad penal;

Los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación evidencian la necesidad de una modificación de la Ley N° 30424, ello a fin de que la PJ responda penalmente; sin embargo también se plantea la necesidad de implementar un MdP que sirva de atenuante de la responsabilidad penal.

De otro lado, el primer objetivo específico fue describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021. Sobre el particular, se estudió la teoría del hecho de conexión de Tiedemann (2009) quien señaló que los delitos cometidos por los órganos y representantes son considerados hechos de la empresa, siempre y cuando esta haya omitido tomar las medidas de prevención, es decir implementar un programa de compliance.

En los resultados encontrados en la presente tesis se observó respecto a la tercera pregunta. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento

requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?, sobre este ítem, el 100% de los entrevistados consideran que el oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización, pues es sobre quien va recaer la responsabilidad del control del cumplimiento del programa de prevención, así como las denuncias por las irregularidades que se comentan dentro de la organización, además es quien debe cautelar todos los parámetros del compliance al ser una especie de órgano de control que garantiza el cumplimiento de las políticas del MdP. En el mismo sentido se planteó la cuarta pregunta ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del MdP? ¿Por qué?, el 100% de los entrevistados indican que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del MdP, porque se tiene que ir mejorando y adaptarse con la nueva experiencia que va ganando, además de poder identificar los posibles riesgos que puedan materializarse, para ello es necesario realizar auditorías internas y externas de cumplimiento. Así también se planteó la quinta pregunta, desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del MdP para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?, en este extremo, el 100% de los entrevistados consideran que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del MdP para los delitos de violación contra la libertad de trabajo, el cual debería supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, este ente podría ser SUNAFIL; sin embargo, también señalan que podría ser el Ministerio de Trabajo atendiendo a la especialidad de este tipo de delitos.

Los resultados de la investigación coinciden con lo obtenido en el ámbito internacional por Suqui (2021) quien señaló que el compliance está orientado a impulsar que las PJ se reorganicen a fin de prevenir la comisión de delitos, o atenuar la pena en caso se cometa el delito y por Pinto (2021) quien sostuvo que en caso se cuente con un MdP implementado de manera correcta se eximirá de responsabilidad penal a la empresa, pero si es implementado posterior a los hechos se atenuaría la responsabilidad de la empresa.

Los antecedentes y las coincidencias con la presente investigación sostienen que es importante que se establezcan lineamientos a fin de implementar el MdP, para ello se requiere una especial atención en la designación del oficial de cumplimiento, así como la creación del ente que supervise el correcto funcionamiento empresarial, para lo cual se debe tener en cuenta la naturaleza de este tipo de delitos a fin de determinar el ente regulador o supervisor de la implementación del MdP.

Ahora bien, el segundo objetivo específico, fue explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021. En base a ello se estudió la teoría del modelo constructivista de la responsabilidad penal empresarial concepción de Gómez-Jara (2005) quien señaló sobre la inimputabilidad e imputabilidad de las PJ, esto relacionado con el nivel de complejidad organizacional.

En los resultados encontrados en la presente investigación se observó respecto de la sexta pregunta. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajosa en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?, en este punto el 90% de los entrevistados consideran que la implementación de un programa de compliance resultaría ventajosa en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, debido a que la empresa realiza la debida diligencia, adoptando modelos de cumplimiento basado en la autorregulación empresarial. No obstante, un 10% consideran que no resultaría ventajoso la implementación de un programa de compliance en la reducción de sanciones penales pues se trataría de evitar que se utilice a empresas para la comisión de delitos. Además se planteó la séptima pregunta, a su criterio, ¿Con la implementación del MdP se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera? En este punto, el 90% de los entrevistados consideran que la implementación de un MdP proporcionara un sistema de alerta temprana para

que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo debido a que la empresa reflejara una cultura de respeto por las normas, previniendo la comisión de delitos. Mientras que el 10% considera que la implementación de un MdP no proporcionara un sistema de alerta temprana y por último se formuló la octava pregunta en su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un MdP? ¿Por qué?, al respecto el 100% de los entrevistados consideran que la empresa fortalece su reputación sin es que se implementa un MdP debido a que es un significado de transparencia empresarial y buen gobierno corporativo, ofreciendo un mejor servicio a los consumidores y proveedores aumentando su prestigio reputacional pues garantiza que sus actividades empresariales se desarrollen dentro del ámbito de la legalidad.

Con relación a las similitudes de los resultados encontrados con trabajos parecidos, podemos señalar que en el plano internacional existen semejanzas con los planteamientos de Larredonda (2019) y Aguilera (2019), pues establecen que una implementación posterior a la comisión de alguno de los delitos señalado en el artículo 1° de la Ley N° 20.393 del MdP, solo sería útil como atenuante y no eximente de la responsabilidad penal; asimismo, indica que la implementación de un programa de cumplimiento es sinónimo de que hay una correcta organización de la PJ, pues se ha adoptado y aplicado una serie de procedimientos que tienen por fin la prevención de la comisión de delitos.

De otro lado, podemos indicar que se advirtieron discrepancias, con los trabajos nacionales entre ellos de Maticorena (2021), quien refiere que resulta necesario adecuar la normatividad ya existente a fin de sancionar a las empresas en caso incurran en actos ilícitos; por su parte Benavente, Mendoza y Núñez del Arco (2018) señalan que es necesario realizar un cambio legislativo en la Ley N° 30424, donde se establezca de manera obligatoria la implementación del sistema de prevención.

V. CONCLUSIONES

Primera.- En esta tesis, respecto al objetivo general, se analizó que la regulación del modelo de compliance y RPPJ incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021, de esta manera lo que se busca es la protección de los trabajadores o de sus beneficiarios frente a la comisión de este tipo de delitos por parte de las empresas, modificando la regla del *societas delinquere non potest* por un *societas delinquere potest*, es decir que las empresas no evadan su responsabilidad reorganizándose y perdiendo su personalidad jurídica, lo que ocasionaría situaciones de impunidad; sin embargo, no solamente se busca sancionarlas sino también eximir o atenuar su responsabilidad penal cuando implemente su MdP, conforme a los lineamientos que se establezcan.

Segunda.- Asimismo, en cuanto al primer objetivo específico, se describió los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021, el cual incluye la importancia de contar con un oficial de cumplimiento y de un ente estatal que supervise la adopción del modelo de cumplimiento, así como su evaluación, monitoreo continuo y auditorias para poder identificar y corregir posibles infracciones de la norma penal, pues como sabemos las relaciones laborales están en constante movimiento así como la economía de las empresas.

Tercera.- Por último, respecto al segundo objetivo específico, se explicó las ventajas de contar con un modelo de compliance y RPPJ en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021, siendo que la empresa fortalece su reputación frente a terceros, así como la implementación del MdP proporcionará a la empresa un sistema de alerta temprana a fin de prevenir o mitigar la comisión de este tipo de delitos, adoptando de esta manera las normas de prevención a fin de evitar contingencias con consecuencias penales.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- El Poder Legislativo, debe proponer un proyecto de ley que modifique el artículo uno de la Ley 30424, donde los delitos de violación contra la libertad de trabajo sean incluidos, ello con la finalidad de que la PJ responda penalmente por la comisión de los delitos realizados en su beneficio, evitando la impunidad frente a estos delitos, siendo muchos de ellos con consecuencias mortales.

Segunda.- El Congreso de la República del Perú, debe presentar una iniciativa legislativa donde se pueda proponer que la institución pública encargada de elaborar los lineamientos para la implementación y funcionamiento del MdP por los delitos de violación contra la libertad de trabajo, atendiendo a su especialidad, sea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral con apoyo de la Superintendencia del Mercado de Valores, asimismo será dicha institución la facultada en emitir un informe técnico en base a la información que tuvo acceso y de las actuaciones que realizó la PJ, para luego remitirla al Ministerio Público.

Tercera.- El Estado Peruano a través del Ministerio de Economía y Finanzas, deberá crear incentivos similares a lo establecido en el Programa de Garantías "Reactiva Perú"; fomentando estímulos económicos a través del otorgamiento de créditos financieros con bajas tasas de interés a las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas que hayan implementado un MdP en sus organizaciones y garanticen el adecuado funcionamiento del mismo, pues con ello se generaría confianza, credibilidad y buena reputación empresarial, evitando así el desarrollo de prácticas delictivas como la comisión de los delitos contra la libertad de trabajo, estando que el sistema de compliance que se encuentra en boga en el derecho comparado se proyecta como una posible solución de cara a este problema.

REFERENCIAS

- Abad-Saldaña, G. (2018). *El Criminal Compliance: la responsabilidad penal de las personas jurídicas y el cumplimiento normativo*. *Advocatus*, (037), 111-120. <https://bit.ly/3GXvVg4>
- Aguilera Gordillo, R. (2018). *Compliance penal. Régimen jurídico y fundamentación analítica de la responsabilidad penal de la persona jurídica y el compliance program*. <https://bit.ly/3jXRAf8>
- Baena, M. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.) <https://bit.ly/2lzkxdL>
- Bedecarratz Scholz, F. J. (2018). *La indeterminación del criminal compliance y el principio de legalidad*. *Política criminal*, 13(25), 208-232. <https://bit.ly/3CEcSFc>
- Benavente Rojas, S. G., Mendoza Durand, I. Y., & Núñez del Arco Serpa, A. N. (2018). *Análisis legal y propuesta de mejora del sistema de prevención regulado por la ley 30424*. <https://bit.ly/3XoFzxK>
- Caro John, J. A., & Reaño Peschiera, J. L. (2022). *Responsabilidad penal de la empresa y criminal compliance: aspectos sustantivos y procesales*. <https://doi.org/10.21678/2312-3583>.
- Castañeda, M. (2022). The scientificity of quantitative, qualitative and emerging methodologies. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.*, 16(1). <https://bit.ly/3bVHmb2>
- Chambilla Quispe, J. L. (2019). *Criminal compliance y su impacto en el ordenamiento Jurídico Penal Peruano, 2019*. <https://bit.ly/3ZuX4OM>
- Cigüela, J., & Ortiz de Urbina, I. (2020). *La responsabilidad penal de las personas jurídicas: fundamentos y sistema de atribución*. *Lecciones de Derecho penal*

económico y de la empresa. Parte general y especial, Atelier, Barcelona, 79.

Dhingra, R., & Kakkad, S. (2021). *Corporate Criminal Liability: An Emerging Issue. Issue 2 Int'l JL Mgmt. & Human.*, 4, 1003. <https://bit.ly/3k6SqXb>

Escobar, A., Rodríguez, P., López, M., Ganchozo, B., Gómez, J. & Ponce, M. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Vol. 15). 3Ciencias. <https://bit.ly/3liKCTd>

Estrada, R., Mora, C., & Arzuaga, M. (2020). Aproximación al análisis de datos cualitativos en teoría fundamentada desde la perspectiva clásica. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, (20), 19-37. <https://bit.ly/3afACoj>

Feijóo Sánchez, B. J. (1997). Resultado lesivo e imprudencia. file:///B:/Users/Solina/Downloads/31013_feijoo_sanchez_bernardo_jose_2.pdf

Galeano, M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.

García, N. R., Alonso, M. O., Orsi, O. G., & López, F. R. (2021). Tratado angloiberoamericano sobre compliance penal. *Tratado angloiberoamericano sobre compliance penal*. Tirant lo blanch

González, M. (2021). *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario*. Ediciones de la Universidad de Castilla La Mancha. (Vol. 171). <https://bit.ly/3leUnJ7>

Gómez-Jara Diez, C. (2005). *La culpabilidad penal de la empresa* (Madrid, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales). <https://bit.ly/3W0ORyP>

Gómez-Jara Diez, C. (2018). Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Perú. Lima: Instituto Pacifico SAC.

- Guerrero Saavedra, J. A. (2022). *La responsabilidad penal de las personas jurídicas y la aplicación del compliance en la Legislación Peruana*. <https://bit.ly/3IFYIYa>
- Hanco Llocle, R (2019) *El delito de lavado de activos y el criminal Compliance*, Lima: Editorial Jurista.
- Hernández, J. (2018). *Nociones de hermenéutica e interpretación jurídica en el contexto mexicano*. <https://bit.ly/2kGDbG1>
- Hurtado Pozo, J., & Tiedemann, K. (2009). *Problemas fundamentales de la parte General del Código Penal*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. <https://bit.ly/3iqs5mz>
- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*, 7(7), 19-40. <https://bit.ly/3W2W8hP>
- Larredonda Alcaayaga, P. (2019). *Análisis de las circunstancias modificatorias de responsabilidad penal, establecidas en la Ley N° 20.393, sus alcances, efectos y configuración*. <https://bit.ly/3QxG32h>
- Ley N° 29783 (20 de agosto de 2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://bit.ly/3OOQtZN>
- Lizarzaburu-Bolaños, E. R., Burneo, K., Florez-Alata, H. G., & Noriega, L. (2019). *Visión empresarial como nuevo aporte a la teoría beckeriana del crimen en el Perú*. *Revista Criminalidad*, 61(1), 29-50. <https://bit.ly/3GrLyLs>
- Maticorena Livano, K. Y. (2021). *Exoneración de responsabilidad de las personas jurídicas y el Program Compliance en el Perú*. <https://bit.ly/3k2gBpD>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (noviembre, 2019). *Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT*. <https://bit.ly/3bN9Eoh>

- Moreno-Piedrahíta Hernández, C. (2019). El ocaso de los modelos de responsabilidad penal de las personas jurídicas en la jurisprudencia y doctrina españolas. *Política criminal*, 14(28), 323-364. <https://bit.ly/3Qtr1uB>
- Nieto Martín, A. (2015). Lección II. Cumplimiento normativo, criminología y responsabilidad penal de personas jurídicas. *Manual de cumplimiento penal*.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2017). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://bit.ly/2NJnNRB>
- Organización Internacional del Trabajo –OIT (2021). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://bit.ly/3ahkPfr>
- Otiniano, T. (2022). *La regulación del compliance laboral empresarial en el derecho peruano como un mecanismo de prevención de accidentes y/o enfermedades profesionales*. <https://bit.ly/3k2qfPP>
- Palma Vásquez, P. J. (2020). *Análisis del modelo de prevención de delito previsto en la Ley N° 30424 y su aplicación en la micro, pequeña y mediana empresa*. <https://bit.ly/3k9naH1>
- Pinto Alcarraz, N. G. Compliance y personas jurídicas en la jurisprudencia y legislación. <https://bit.ly/3k3NI1M>
- Quintana, L., & Hermida, J. (2019). La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 16(2), 73-80. <https://bit.ly/3alfxZt>
- Reyna Alfaro, L. M. (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*, (037), 29-49. <https://doi.org/10.26439/advocatus2018.n037.4570>
- Reyna Alfaro, L.M. (2018) *Compliance y Responsabilidad Penal de las personas jurídicas*. Lima: Editorial Ideas.
- Rizo-Patrón de Lerner, R. (2010). Diferencia y otredad desde la fenomenología de Husserl. *Areté*, 22(1), 87-106. <https://bit.ly/3kcowR6>
- Rodríguez López, M. D. M. (2020). Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y su perspectiva desde la doctrina judicial. <https://bit.ly/3W0mHnS>
- Rotsch, T. (2018). Corrupción y compliance. *Revista Peruana De Ciencias Penales*, 1(32), 237–252. Recuperado a partir de <https://rpcp.pe/index.php/RPCP/article/view/45>
- Said, M. & Nurhayati, Y. (2021). A Review on Rawls Theory of Justice. *Int" Journal of Law, Environment, and Natural Resources, INJURLENS*, 1(1), 29-3 <https://bit.ly/3utZjUF>
- Sánchez, M, Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <https://bit.ly/3lhIAuu>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). <https://bit.ly/2Nc4Co3>
- Sota Sánchez, P. A. (2018). *Compliance penal y su función en la atribución de responsabilidad penal/administrativa de las personas jurídicas*. *Advocatus*, (037), 91-110. <https://bit.ly/3ivAsgA>

- Sota Sánchez, P. A. (2021). *Due diligence de compliance penal en operaciones de M&A como criterio para evitar la transferencia automática de responsabilidad penal a la persona jurídica adquirente o resultante, en el marco de la Ley N.º 30424*. Ius Inkarri, 10(10), 43-88. <https://bit.ly/3Qtqglf>
- Suqui-Romero, G. (2021). *Sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica en Ecuador*. <https://bit.ly/3GVA306>
- Tamez, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. <https://bit.ly/3NMpaOr>
- Ugaz Sánchez-Moreno, J., & Domingo Pérez Gómez, J. Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas: ¿ Resulta el Compliance una medida suficiente y útil para el sistema judicial peruano?. <https://bit.ly/3GxfMNc>
- Valarezo, E., Valarezo, R., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la tipicidad en la teoría del delito. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(1), 331-338. <https://bit.ly/3ykAWdd>
- Von Gierke, O., Maitland, F. W., & Díaz, B. P. (1995). *Teorías políticas de la Edad Media* (pp. 210-238). Centro de estudios constitucionales. <https://bit.ly/3Qulkv8>

ANEXOS

ANEXO 1

TABLA DE CATEGORIZACIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGOS
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021?	OBJETIVO GENERAL Analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.	Compliance	- Modelo de prevención - Riesgos empresariales	FP JP AB
PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1.- ¿Cuáles son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021? 2.- ¿Cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.- Describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021 2.- Explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.	Responsabilidad penal de las personas jurídicas	- Heterorresponsabilidad. - Autorresponsabilidad	FP JP AB

ANEXO 2:

CATEGORÍAS, SUBCATEGORÍAS Y MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.

Categorías	Definición Conceptual	Subcategorías	Definición Conceptual
Compliance	Ronal Hanco (2019) el compliance es un mecanismo relevante en las empresas para prevenir, identificar y reaccionar a los riesgos empresariales e instrumento para prevenir responsabilidad penal, garantizando de esa manera el cuidado, de manera principal, de la buena reputación empresarial. Entonces, es inherente a la actividad preventiva empresarial en la comisión de actividades delictivas, aunque también servirá para que ante su ausencia se legitime una sanción penal.	-Modelo de prevención - Riesgos empresariales	Según Artaza (2014) un MdP es un conjunto de medidas adoptadas por la empresa que debe garantizar que ningún tipo de conducta delictiva sea cometida por los integrantes, asimismo debe generar la capacidad de detectarlo de manera oportuna a fin de evitar una posible persecución penal en contra de la empresa. Para Ontiveros (2021) El diagnóstico de riesgos organizacionales es la parte complicada de un programa de cumplimiento y también es donde las organizaciones fallan más. Esto puede deberse a dos factores: i) la cabeza de la organización no quiere invertir tiempo y dinero en un producto que considera inútil; y ii) existe una idea errónea que un compliance penal es la suma de formatos, sin ningún origen estructural, que puede presentarse ante la autoridad judicial para su defensa organizacional.
Responsabilidad penal de las personas jurídicas	Ugaz (2019) La responsabilidad penal de las personas jurídicas ha sido introducida con la Ley N° 30424, la cual estuvo vigente desde 01 de julio del 2017. Hasta antes de esta ley, las personas jurídicas sólo podían responder con su patrimonio como terceros civilmente responsables, en casos de infracción por parte de un miembro de la sociedad.	- Heteroresponsabilidad - Autorresponsabilidad	Para Ortiz y Cigüela (2020) en los sistemas vicariales, también conocidos como de transferencia de responsabilidad, esta surge de manera automática cuando un directivo u órgano comete un delito para beneficiar a la empresa y actuando en su nombre, y cuyo sistema de imputación parte de que tanto el injusto como la culpabilidad se transfieren de la persona natural a la jurídica. Gómez-Jara (2017) señala que este sistema de responsabilidad autónoma basada en la culpa empresarial, el delito de la persona física es el presupuesto, no el fundamento de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

ANEXO 3

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Autor: Solina Antonia Huarsocca Canteño

Formulación Del Problema	Formulación De Objetivos	Categorías	Subcategorías	Metodología
<p>Problema general: ¿De qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021?</p>	<p>Objetivo general: Analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021</p>	Compliance	Modelo de prevención Riesgos empresariales	Enfoque: Cualitativa Tipo: Básica Diseño de Investigación: Teoría Fenomenológico. Nivel de investigación: Descriptivo.
<p>Problema específicos:</p> <p>1. ¿Cuáles son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021?</p> <p>2. ¿Cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021</p> <p>2. Explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.</p>	Responsabilidad penal de las personas jurídicas	Heterorresponsabilidad Autorresponsabilidad	Técnicas de recolección de datos: Entrevista y Análisis documental Instrumentos: Guía de entrevista y fichas bibliográficas. Participantes: 3 Jueces penales, 3 Fiscales penales 4 Abogados penalistas. Escenario: Distrito Lima

ANEXO 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

FICHA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FISCALES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a) :

Edad:..... años Sexo: Fecha: / /2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias? ¿Por qué?
2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?
3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?
4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?
5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?
8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma



FICHA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JUECES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a) :

Edad:..... años Sexo: Fecha: / /2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias? ¿Por qué?
2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?
3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?
4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?
5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma



FICHA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a) :

Edad:..... años Sexo: Fecha: / /2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias? ¿Por qué?
2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?
3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?
4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?
5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan

prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma

ANEXO 5

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 20 de diciembre de 2022.

SEÑOR DOCTOR

.....

Presente.-

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludos cordiales y a la vez, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa académico de maestría en derecho penal y procesal penal de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, con código de alumno N° 7002644646, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster en Derecho Penal y Procesal Penal. El título de mi investigación es: *Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas vinculados a mi tema de investigación jurídica. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Guía de entrevista.
- Matriz de consistencia
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Solina Antonia Huarsocca Canteño
DNI N° 43596200.

ANEXO 6

N°	OBJETIVOS/ INTERROGANTES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Objetivo general Analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021							
1	¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424? ¿Por qué?	x		x		x		
2	A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?	x		x		x		
	Objetivo Especifico 1 Describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021							
3	Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?	x		x		x		
4	¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?	x		x		x		
5	Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?	x		x		x		
	Objetivo Especifico 2							

Explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.							
6	Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?	x		x		x	
7	A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?	x		x		x	
8	En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?	x		x		x	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GUÍA DE ENTREVISTA.

Observaciones (precisar si hay suficiente) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Marco Antonio Carrasco Campos DNI: 09964701

Especialidad del validador: Docente de metodología

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión.

03 de noviembre de 2022



Firma del Experto Informante

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GUÍA DE ENTREVISTA.

N°	OBJETIVOS/ INTERROGANTES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Objetivo general Analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021							
1	¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424? ¿Por qué?	x		x		x		
2	A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?	x		x		x		
	Objetivo Especifico 1 Describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021							
3	Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?	x		x		x		
4	¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?	x		x		x		
5	Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?	x		x		x		
	Objetivo Especifico 2							

Explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.							
6	Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?	x		x		x	
7	A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?	x		x		x	
8	En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiente) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr. Augusto López Loayza. **DNI:** 42809695

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

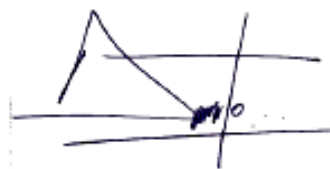
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión.

26 de noviembre de 2022



AUGUSTO LOPEZ LOAYZA
Maestro en Gestión Pública

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE GUÍA DE ENTREVISTA.

N°	OBJETIVOS/ INTERROGANTES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Objetivo general Analizar de qué manera la regulación del modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas incide en la prevención de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021							
1	¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424? ¿Por qué?	x		x		x		
2	A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?	x		x		x		
	Objetivo Especifico 1 Describir cuales son los lineamientos para la implementación de un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021							
3	Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?	x		x		x		
4	¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?	x		x		x		
5	Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?	x		x		x		
	Objetivo Especifico 2							

Explicar cuáles son las ventajas de contar con un modelo de compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.							
6	Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?	x		x		x	
7	A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?	x		x		x	
8	En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiente) Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del Juez validador: Mg. Angel Garay Hinostroza. **DNI: 08682820**

Especialidad del validador: Maestro en Derecho Civil

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión.

20 de diciembre de 2022



ANGEL FAUSTO GARAY HINOSTROZA
ABOGADO / MAGISTER
I.C.A.C. 11674

ANEXO 7

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

Pregunta	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Convergencia	Divergencia	Interpretación
1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias? ¿Por qué?	No, el delito contra la libertad de trabajo está referido a una protección de un bien jurídico que protege en concreto a una persona con sus derechos laborales	No deberían ser incluidos, porque una persona jurídica no puede responder de manera autónoma por la comisión de delitos dentro de su organización, debiendo remitirse para ello a lo dispuesto en el artículo 105 del Código Penal.	En particular considero que si debería incorporarse la intervención delictiva de personas jurídicas en dicho tipo de ilícitos que atentan contra la libertad de trabajo, debemos considerar que dichas prácticas empresariales son atentatorias contra la libertad y generan daños personales.	Sí, por la naturaleza del delito y el sector beneficiario. Es más actualmente existe un proyecto de ley donde se propone la inclusión de varios delitos en esta ley a fin de que las personas jurídicas respondan penalmente.	No, porque la lista de los delitos que se indican en el artículo 1, que fue modificado por el Artículo 3 de la Ley N° 30835, es una lista cerrada sin opción a que ingresen nuevos delitos, cuya finalidad estaría referida al control y sanción a los delitos de corrupción de funcionarios y lavado de activos.	Si pues la Ley 30424 y sus modificatorias establecen la responsabilidad penal de las personas jurídicas, con la comisión de un delito de naturaleza laboral no solo las personas naturales deberían responder penalmente sino también la propia empresa.	No, ya que el catálogo de delitos es cerrado y de ser el caso tenemos al artículo 105 del Código Penal sobre las consecuencias accesorias que serían aplicables en cualquier caso.	Considero que si debería incluirse, de esta manera la persona jurídica respondería de forma autónoma por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo.	Sí, porque estos delitos en su mayoría son cometidos dentro de una organización, entonces deberían las personas jurídicas estar obligadas en implementar medidas que prevengan los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores, bajo sanción penal no solo al titular o cabeza de la empresa sino de la propia persona jurídica en su	No, el objetivo de la Ley 30424 es regular la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional prevista en el artículo 397-A del Código Penal.	Hubo cinco entrevistados que indicaron que los delitos de violación contra la libertad de trabajo si deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias.	Hubo cinco entrevistados que indicaron que los delitos de violación contra la libertad de trabajo no se deberían incluir en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias,	El 50% de los entrevistados consideran que si deberían ser incluidos los delitos de violación contra la libertad de trabajo en el artículo 1 de la Ley 30424 y sus modificatorias, porque la persona jurídica debe responder en su autonomía. No obstante el otro 50% considera que no se debería incluir la persona jurídica no puede responder de manera autónoma

									autonomía.				por la comisión de delitos, además la lista de delitos es cerrada.
2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación de la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias, generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?	No, la disminución de la criminalidad es un aspecto de política criminalidad y multidisciplinaria.	Considero que no, el riesgo siempre está presente dentro de la actividad empresarial, así se adopten todas las medidas de prevención y se tengan todas las certificaciones ISO.	Al respecto corresponde precisar que este nuevo sistema de responsabilidad de las personas jurídicas viene siendo introducido paulatinamente en nuestro sistema jurídico y al ser requerimientos y obligaciones exigidas por la normativa permitiría cumplir esa función preventiva.	Considero que sí. Esto en razón a que si tenemos en cuenta que las empresas estarían obligadas a implementar un sistema de prevención, estas adoptarían mecanismos internos que prevengan que determinadas personas físicas que ocupan algún puesto de gestión dentro de la empresa cometa algún delito en beneficio de la misma.	No, por ser el espíritu de la Ley bajo análisis, por su parte el derecho fundamental a la libertad de trabajo requiere un tratamiento, regulación y reglamentación especial, así como su propio modelo de prevención.	Sí, porque los sujetos a cargo de la toma de decisiones dentro de la empresa tendrían que implementar medidas necesarias para evitar que la empresa se generen riesgos.	No, todo lo contrario se protegería el derecho de los trabajadores y la responsabilidad sería asumida por la empresa.	Sí, porque al incluir este tipo de delitos las empresas en teoría deberían cumplir con todos los estándares de calidad es decir ser un modelo frente a otras empresas con la implementación de un modelo de prevención.	Sí, porque con la inclusión se estaría disminuyendo o eliminando los riesgos de que la empresa incurra en la comisión de hechos con contenido penal.	Si bien la norma tiene como objetivo la prevención del delito de cohecho transnacional así como la comisión de los delitos de lavado y financiamiento del terrorismo, colusión y tráfico de influencias, desde un ámbito penal, con la implementación de un modelo de prevención es factible garantizar un mayor cumplimiento legal en diferentes ámbitos, incluyendo las obligaciones laborales.	Seis participantes coinciden que con la inclusión de los delitos de violación de la libertad de trabajo en la Ley N° 30424, se generaría una disminución en su comisión.	Cuatro participantes señalaron que con la inclusión de los delitos de violación de la libertad de trabajo en la Ley N° 30424, no se generaría una disminución en su comisión.	El 60% de los entrevistados considera que con la inclusión de los delitos de violación de la libertad de trabajo en la Ley N° 30424, se generaría una disminución en su comisión, porque las empresas estarían obligadas a implementar un sistema de prevención lo que generaría una disminución de riesgos empresariales. Mientras que el otro 40% considera que la

													disminución de la criminalidad es un aspecto de política criminal y multidisciplinaria.
3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?	Sí, porque es quien debe cautelar todo los parámetros que se refiere al compliance y no debe estar supeditado a otros intereses.	Sí, porque el oficial de cumplimiento es una especie de órgano de control, que tiene como fin que los integrantes de la organización no incurran en la comisión de algún delito que pueda perjudicar a la empresa.	Debe tener independencia pues es el encargado de hacer cumplir la normativa de la empresa al personal trabajador, que se han implementado o en torno a las políticas y sistemas de prevención de comportamientos de tipo delictivo.	Sí, ello es lo principal, por cuanto es importante que sea un órgano independiente, pues tiene una actividad netamente preventiva, de impedir la responsabilidad penal de la persona jurídica.	Por supuesto, el oficial de cumplimiento es un sujeto de garantía, a cargo de hacer cumplir las políticas del modelo de control, su seguimiento y comunicación.	Sí, porque es un ente de fiscalización dentro de la empresa	Sí porque el oficial de cumplimiento es un ente fiscalizador de los posibles delitos o faltas que puedan cometerse en la empresa, su independencia es imprescindible para resolver conflictos o situaciones de riesgo para la empresa.	Sin duda, el oficial de cumplimiento necesita contar con total autonomía e independencia pues será esta persona quien advierta la comisión de delitos de violación contra la libertad de trabajo, es decir esta figura podrá denunciar desde un trabajador como a la cabeza de la empresa que puede ser un	Sí, porque el oficial de cumplimiento es el encargado de velar por la aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora continua del modelo de prevención.	Si, es importante que el Oficial de Cumplimiento cuente con los recursos económicos, humanos, tecnológicos así como la independencia necesaria para gestionarlos, sin tener dependencia del Gerente General de la organización ya que las decisiones y acciones que tome deben ser en pro del cumplimiento legal y ético de la empresa, evitando que sea condicionado a cualquier aspecto externo a él.	Todos los participantes coincidieron al señalar que el oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización	Ninguna.	El 100% de los entrevistados consideran que el oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización, pues es sobre quien va recaer la responsabilidad del control del cumplimiento o del programa de prevención, así como las denuncias por las irregularidades que se comentan dentro de la organización.

<p>4. ¿ Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?</p>	<p>Creo que si, todo modelo de prevención necesita una evaluación continua para ver si se cumple o no y en base a datos estadísticos determinar su nivel de cumplimiento.</p>	<p>Si es necesario realizar auditorías internas o externas de cumplimiento, a fin de ir mejorando el modelo de cumplimiento.</p>	<p>Debemos tener en cuenta que el derecho es reactivo y siendo ello así debemos reconocer que el modelo de prevención que sea instaurado no puede ser estático sino dinámico pues debe adaptarse y enriquecerse con la experiencia que va ganando (retroalimentación).</p>	<p>Sí, porque al ser un plan de ejecución cuyo principal objetivo es el cumplimiento este debe ir mejorando constantemente. Además es un plan que debe ir actualizando en función a las nuevas necesidades o esquemas de la empresa, caso contrario este devendría en inaplicable por desactualizado.</p>	<p>Considero que si, si es necesario, porque se debe supervisar de manera periódica el cumplimiento y la efectividad del modelo de prevención para realizar cambios y mejoras, a fin de elaborar y contar con un modelo más permanente que genere políticas uniformes de prevención,</p>	<p>Sí, porque en el ámbito empresarial diariamente surgen nuevas contingencias, por ello es necesario que se supervise su funcionamiento.</p>	<p>Si, pues si bien existe ISOS u otros mecanismos de monitoreo o prevención, resulta pertinente la evaluación del modelo de compliance.</p>	<p>Si, es necesaria una evaluación constante a fin de conocer cuáles son los puntos débiles de la empresa en que están fallando o en qué área se pueden producir posibles accidentes.</p>	<p>Sí, porque con ello se podrán identificar aquellos riesgos que tengan la probabilidad de materializarse.</p>	<p>Toda empresa, independiente de su sector económico y/o actividad a la se dedique requiere constante actualización de su modelo de cumplimiento con el fin de implementar mejoras a sus controles, reconocer alguna falencia, fallas y/o debilidades encontradas y tomar las acciones correctivas y/o de remediación.</p>	<p>Todos los participantes consideran que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.</p>	<p>Ninguna.</p>	<p>El 100% de los entrevistados indican que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención, porque se tiene que ir mejorando y adaptarse con la nueva experiencia que va ganando, además de poder identificar los posibles riesgos que puedan materializarse.</p>
<p>5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del</p>	<p>Considero que si, pero no exactamente para delitos de violencia contra la libertad de trabajo, sino para el control</p>	<p>A la fecha SUNAFIL es la entidad adscrita al Ministerio de Trabajo quien tiene la facultad de supervisar y fiscalizar el cumplimiento</p>	<p>Debemos partir que una de las relaciones más tuitivas dentro de las relaciones sociales humanas es precisamente la laboral,</p>	<p>Sí, es importante contar con un órgano especializado que conozca sobre los delitos cometidos como consecuencia de una</p>	<p>Actualmente el encargado de supervisar y fiscalizar el cumplimiento o del ordenamiento jurídico sociolaborales</p>	<p>Si debería existir una institución como SUNAFIL pero que abarque también la comisión de delitos contra la libertad de</p>	<p>Podríamos establecer que esta responsabilidad recaiga en el Ministerio de Trabajo como ente regulador de las relaciones</p>	<p>Si, en este caso al tratarse de la comisión de los delitos relacionados con la vulneración del derecho al</p>	<p>Por supuesto, así como lo establece el reglamento en este caso un ente especializado o debería ser SUNAFIL.</p>	<p>Si, podría extenderse esas funciones a SUNAFIL, con el fin de garantizar que el derecho a la libertad sindical y los demás asociados</p>	<p>Todos los participantes coinciden al señalar que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del</p>	<p>Ninguna.</p>	<p>El 100% de los entrevistados consideran que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del</p>

<p>modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?</p>	<p>de todo un sistema de prevención macro, que complemente a SUNAFIL</p>	<p>o de las normas laborales.</p>	<p>hay evidentemente una disparidad en el poder, por ello a fin de cautelar la libertad al trabajo es necesario incluso un ente supervisor.</p>	<p>relación laboral, en este caso podría ser SUNAFIL u otra entidad.</p>	<p>SUNAFIL, podría ser esta institución,</p>	<p>trabajo.</p>	<p>laborales o el SUNAFIL.</p>	<p>trabajo considero que debería ser SUNAFIL quien supervise la implementación del modelo de cumplimiento.</p>		<p>sean garantizados dentro de cada empresa. Asimismo, podría designarse al mismo Encargado de Prevención referido en la Ley 30424 para que de igual manera asuma la supervisión y control de un programa de cumplimiento laboral.</p>	<p>modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo,</p>		<p>modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo, el cual debería supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, este ente podría ser SUNAFIL.</p>
<p>6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la</p>	<p>No creo que sea una reducción, sino trataría de evitar que se utilice a empresas para la comisión de delitos y no quede impune.</p>	<p>Considero sí, porque la empresa que emplea la debida diligencia, es decir realiza todos los esfuerzos para prevenir la comisión del delito, debería ser reducida o hasta eximida de responsabilidad penal.</p>	<p>Evidentemente lo que busca la implementación de estos modelos de prevención, es la mitigación del riesgo, es así pues que la persona jurídica debe realizar una debida diligencia entre tantos sus relaciones laborales, no solo con el establecimiento de la</p>	<p>El tema prevención es vital. El derecho penal es de ultima ratio, por tanto al ingresar este tipo de delitos en la Ley 30424, también sería beneficiada la persona jurídica con la reducción de las sanciones penales, siempre y cuando haya cumplido con la implementación del modelo</p>	<p>Si, considero que se podría atenuar y hasta eximir la sanción penal si es que una empresa adopta modelos de cumplimiento, basado en la autorregulación empresarial, donde la persona jurídica debe colaborar con el Estado,</p>	<p>Si, porque la empresa determinaría la actividad riesgosa o peligrosa que debe ser objeto de prevención.</p>	<p>Sí, ya que la implementación de un programa de cumplimiento o eficaz no traería consecuencia alguna para la persona jurídica y va en dos ámbitos atenuando su responsabilidad o eximiéndola en caso haya una pena a imponerse.</p>	<p>Si, con una correcta implementación de un modelo de prevención se podría evitar riesgos que pueden acabar en la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo; y como</p>	<p>Si, porque la persona jurídica al implementar el modelo de prevención asumiría el riesgo que se presente en la empresa.</p>	<p>Si, ya que los componentes que conforman un Modelo de Prevención son aplicables a cualquier obligación legal, en este caso, a los riesgos en materia de delitos contra la libertad de trabajo.</p>	<p>Nueve de los entrevistados indicaron que la implementación de un programa de compliance resultaría ventajosa en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de</p>	<p>Un entrevistado indicó que no resultaría ventajoso la implementación de un programa de compliance en la reducción de sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de</p>	<p>El 90% de los entrevistados consideran que la implementación de un programa de compliance resultaría ventajosa en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo,</p>

libertad de trabajo? ¿Por qué?			misma sino en tanto las necesidades que estimen necesarias.	de prevención con las exigencias que señala la norma.	analizando sus propios riesgos y concibiendo unos mecanismos internos de control efectivos.			consecuencia de ello se reducirían las sanciones penales siempre y cuando se cumplan con todos los requisitos que exigen las normas de cumplimiento.			trabajo.	violación contra la libertad de trabajo.	debido a que la empresa realiza la debida diligencia, adoptando modelos de cumplimiento o basado en la autorregulación empresarial. No obstante, un 10% consideran que no resultaría ventajoso la implementación de un programa de compliance en la reducción de sanciones penales pues se trataría de evitar que se utilice a empresas para la comisión de delitos.
7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se	Considero que no.	Si, pues que una empresa que tenga una cultura de compliance acredita una	Estos programas de modelos de prevención les permiten comprender la naturaleza	Sí, porque al implementar un programa de cumplimiento reflejaría una cultura de respeto hacia las normas por	Si, el modelo de prevención debe otorgar medidas idóneas para garantizar el	Sí, porque será posible el reconocimiento y mitigación de posibles	De aplicarse un compliance laboral las empresas pueden mitigar que un delito se	Sí, porque al contar con un programa de cumplimiento normativo	Sí, porque al implementar un programa de cumplimiento las empresas deberán	Si, pues con una identificación adecuada y previa de riesgos laborales, controles	Nueve entrevistados manifestaron que con la implementación de un modelo de	Un entrevistado señaló que con la implementación de un modelo de	El 90% de los entrevistados consideran que la implementación de un modelo de

<p>proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?</p>		<p>concreta línea por la que transita, que determina la existencia de una voluntad de cumplimiento, así como el desarrollo de una serie de principios y valores, de manera de actuar y proceder siempre con respeto a las normas.</p>	<p>de sus actividades (entre ellas las relaciones laborales con trabajadores) y así evitarse los riesgos a los que se encuentra expuesta vinculado con delitos.</p>	<p>parte de la empresa, de manera que este instrumento lo que busca el obstaculizar la posible comisión de hechos delictuosos.</p>	<p>desarrollo de las actividades comerciales en el marco del respeto de la Ley a fin de descubrir y eliminar de manera oportuna situaciones de riesgo.</p>	<p>riesgos con el fin de prevenir la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo.</p>	<p>realice al capacitar a los empleados y jefes en los delitos que podrían incurrir y que perjudicar a la empresa, por ello el programa de cumplimiento debe cumplir determinados objetivos y metas.</p>	<p>se podrá prevenir la criminalidad en tanto la persona jurídica cuente con un modelo preventivo frente a los riesgos jurídicos penales que se den como consecuencia de su actividad comercial.</p>	<p>cumplir con todas las exigencias a fin de evitar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, de esta manera se podrán prevenir los riesgos de manera temprana.</p>	<p>implementados y el testeo de los mismos respecto a las obligaciones laborales permite la prevención de la comisión de los mismos, y en consecuencia la no ocurrencia de las consecuencias de los mismos.</p>	<p>prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo.</p>	<p>prevención se no se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo.</p>	<p>prevención proporcionar a un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo debido a que la empresa reflejara una cultura de respeto por las normas, previniendo la comisión de delitos. Mientras que el 10% considera que la implementación de un modelo de prevención no proporcionar a un sistema de alerta temprana.</p>
<p>8. En su opinión, ¿Una empresa</p>	<p>Considero que reputación corporativa, así</p>	<p>Sí, porque refleja transparencia para los accionistas y</p>	<p>Entendemos que su implementación no solo permitirá a</p>	<p>Sí, porque se vuelve más confiable al mercado, reflejando</p>	<p>Si, pues garantizará una mayor calidad de trabajo,</p>	<p>Sí, mejoraría su imagen frente a otras</p>	<p>Si pues a través de los diversos compliance la empresa</p>	<p>Por supuesto por que la empresa será bien</p>	<p>Sí, porque con la implementación del modelo de</p>	<p>Sí. Uno de los objetivos principales de implementar un Modelo de</p>	<p>Todos los entrevistados consideraron que la</p>	<p>Ninguna.</p>	<p>El 100% de los entrevistados consideran que la</p>

fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

llamada tendría sentido en empresas multinacionales y a países que puedan poner condiciones a dichas empresas, en otras es muy probabilístico y sin dato empírico que pueda señalar.

para los clientes, con ello proyecta una buena imagen hacia afuera generando mayor valor.

la persona jurídica desvincularse o no vincularse con terceros que puedan verse comprometidos o investigados con delitos sino además constituye una forma de buen gobierno corporativo.

ética empresarial que por estos tiempos es muy valorada ya que dará mayor seguridad a los inversionistas sobre el comportamiento de la empresa si esta cuenta con instrumentos de prevención de riesgos frente a cualquier contingencia.

resultando incluso confiable la realización de operaciones comerciales con una empresa que adopte mecanismos de prevención y tenga una adecuada gestión de riesgos frente a la comisión de delitos.

empresas que no tienen el modelo de prevención.

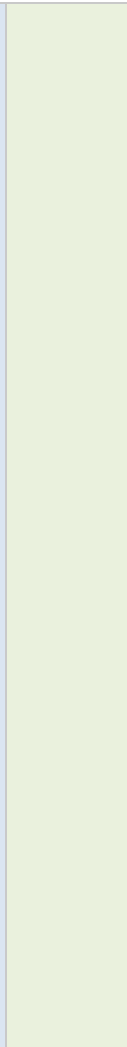
puede ofrecer un mejor servicio a los consumidores y proveedores, aumentando su prestigio reputacional genera refuerzos positivos que le permiten extenderse en el mercado competitivo.

vista ante el público usuario y entre el sector empresarial y con ello brindara más confianza de esta manera podría ser beneficiada con contratos.

prevención brindará mayor seguridad frente a terceros y mejorará su competitividad en el mercado, teniendo en cuenta que con su implementación incluso pueden ser objeto de certificación es ISO; por ejemplo para obtener el ISO 37301 del sistema de Gestión de Compliance o el ISO 45001:2018 del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

Prevención o Programa de Cumplimiento es la protección y fortalecimiento de la reputación empresarial, toda vez que, una empresa que cumple con las normas internas, legislación aplicable, así como los estándares internacionales en la materia, garantiza que todas sus actividades económicas se enmarquen no sólo dentro del ámbito legal, sino ético e íntegro, hecho que motiva a los socios de negocio a crear y/o fortalecer las relaciones comerciales.

empresa fortalece su reputación sin es que se implementa un modelo de prevención



empresa fortalece su reputación sin es que se implementa un modelo de prevención debido a que es un significado de transparencia empresarial y buen gobierno corporativo, ofreciendo un mejor servicio a los consumidores y proveedores aumentando su prestigio reputacional pues garantiza que sus actividades empresariales se desarrollen dentro del ámbito de la legalidad.

ANEXO 08 – CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor: ALDO ESCUDERO TORRES

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna **Solina Antonia Huarsocca Canteño**, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

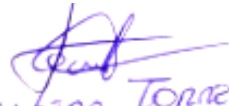
Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 28 de noviembre de 2022.


Aldo Escudero Torres
CAQ 7843

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señora: ROCIO ROBLES RAMOS

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna **Solina Antonia Huarsocca Canteño**, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 21 de noviembre de 2022.


.....
Rocío Robles Ramos
UNMSM
CAL 66601

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señora: LIZBET YESY CORNEJO DOLORES

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna **Solina Antonia Huarsocca Canteño**, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

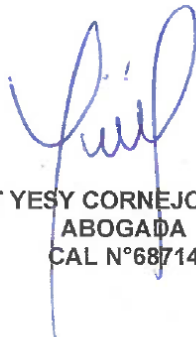
Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 15 de noviembre de 2022.



LIZBET YESY CORNEJO DOLORES
ABOGADA
CAL N°68714

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señora: PAOLA VELA ZÁRATE

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna **Solina Antonia Huarsocca Canteño**, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 01 de diciembre de 2022.



PAOLA VELA ZÁRATE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor:

Dr. SAMUEL ELÍ LADRON DE GUEVARA LANDA

Fiscal Provincial de la 3ra. Fiscalía Penal Corporativa de Carabaylo – Distrito Fiscal Lima Norte

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 28 de noviembre de 2022.



SAMUEL ELÍ LADRÓN DE GUEVARA LANDA
.....
SAMUEL ELÍ LADRÓN DE GUEVARA LANDA
Fiscal Provincial
3ra. Fisc. Prov. Penal Corporativa de Carabaylo
Tercer Despacho - D.F. Lima Norte

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor:

JORGE GABRIEL LOZADA FIGUEROA

Fiscal Provincial de la 3ra. Fiscalía Penal Corporativa de Carabaylo – Distrito Fiscal Lima Norte

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

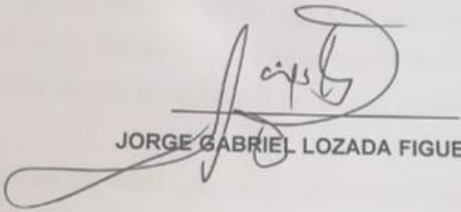
Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 29 de noviembre de 2022.


JORGE GABRIEL LOZADA FIGUEROA



CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor:

GUILLERMO JESUS PEREZ ROSALES

Fiscal Adjunto – Distrito Fiscal Lima Norte

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 29 de noviembre de 2022.



GUILLERMO JESUS PEREZ ROSALES
FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL
Distrito Fiscal de Lima Norte

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor:

LENIN ALDO SEGUNDO AYALA

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

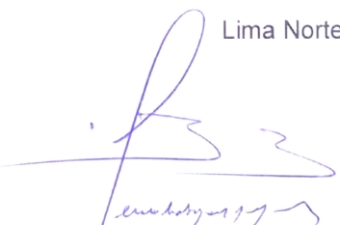
Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 28 de noviembre de 2022.



Lenin Aldo Segundo Ayala

DNI



CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor:

GUSTAVO SEBASTIÁN QUINTANA RAYMUNDO

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 28 de noviembre de 2022.

Gustavo Sebastián Quintana Raymundo

DNI 70435262

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Estimado (a) participante:

Señor:

ROBERTH MARTIN RIMACHI PILCO

Juez Especializado en lo Penal – Distrito Judicial Lima Noroeste

PRESENTE

Asunto: Consentimiento informado

La alumna, viene realizando la investigación titulada: *“Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021”*.


Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda, debido a que sus respuestas permitirán generar conocimiento relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la Covid – 19, la entrevista se realizará a través del llenado de la guía de entrevista que se adjunta al presente documento.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando la presente en señal de conformidad.

Lima Norte, 29 de noviembre de 2022.


ROBERTH MARTIN RIMACHI PILCO



ANEXO 9

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.

Entrevistado (a) : **ALDO ESCUDERO TORRES**

Edad: 50 años

Sexo: MASCULINO

Fecha: 17/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424? ¿Por qué?

Si, porque estos delitos en su mayoría son cometidos dentro de una organización, entonces deberían las personas jurídicas estar obligadas en implementar medidas que prevengan los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores, bajo sanción penal no solo al titular o cabeza de la empresa sino de la propia persona jurídica en su autonomía.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

Si, porque con la inclusión se estaría disminuyendo o eliminando los riesgos de que la empresa incurra en la comisión de hechos con contenido penal.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Sí, porque el oficial de cumplimiento es el encargado de velar por la aplicación, ejecución, cumplimiento y mejora continua del modelo de prevención.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Sí, porque con ello se podrán identificar aquellos riesgos que tengan la probabilidad de materializarse.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Por supuesto, así como lo establece el reglamento en este caso un ente especializado debería ser SUNAFIL.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Sí, porque la persona jurídica al implementar el modelo de prevención asumiría el riesgo que se presente en la empresa.


7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

Sí, porque al implementar un programa de cumplimiento las empresas deberán cumplir con todas las exigencias a fin de evitar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo, de esta manera se podrán prevenir los riesgos de manera temprana.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Sí, porque con la implementación del modelo de prevención brindará mayor seguridad frente a terceros y mejorará su competitividad en el mercado, teniendo en cuenta que con su implementación incluso pueden ser objeto de certificaciones ISO; por ejemplo para obtener el ISO 37301 del sistema de Gestión de Compliance o el ISO 45001:2018 del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma
ALDO ESWERNO TORRES	 ALDO ESWERNO TORRES C.A. 7843

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.

Entrevistado (a) : Rocío Robles Ramos

Edad: 34 años

Sexo: femenino

Fecha: 21/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424? ¿Por qué?

No, ya que el catálogo de delitos es cerrado y de ser el caso tenemos al artículo 105 del Código Penal sobre las consecuencias accesorias que serían aplicables en cualquier caso.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

No, todo lo contrario se protegería el derecho de los trabajadores y la responsabilidad sería asumida por la empresa.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Sí porque el oficial de cumplimiento es un ente fiscalizador de los posibles delitos o faltas que puedan cometerse en la empresa, su independencia es imprescindible para resolver conflictos o situaciones de riesgo para la empresa.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Si, pues si bien existe ISOS u otros mecanismos de monitoreo o prevención, resulta pertinente la evaluación del modelo de compliance.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Podríamos establecer que esta responsabilidad recaiga en el Ministerio de Trabajo como ente regulador de las relaciones laborales o el SUNAFIL.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Sí, ya que la implementación de un programa de cumplimiento eficaz no traería consecuencia alguna para la persona jurídica y va en dos ámbitos atenuando su responsabilidad o eximiéndola en caso haya una pena a imponerse.

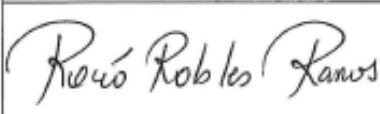

7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

De aplicarse un compliance laboral las empresas pueden mitigar que un delito se realice al capacitar a los empleados y jefes en los delitos que podrían incurrir y que perjudicar a la empresa, por ello el programa de cumplimiento debe cumplir determinados objetivos y metas.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Si pues a través de los diversos compliance la empresa puede ofrecer un mejor servicio a los consumidores y proveedores, aumentando su prestigio reputacional genera refuerzos positivos que le permiten extenderse en el mercado competitivo.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	firma
	

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021.

Entrevistado (a) LIZBET YESY CORNEJO DOLORES

Edad: 33 años Sexo: FEMENINO Fecha: 15/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?

Considero que si debería incluirse, de esta manera la persona jurídica respondería de forma autónoma por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

Si, porque al incluir este tipo de delitos las empresas en teoría deberían cumplir con todos los estándares de calidad es decir ser un modelo frente a otras empresas con la implementación de un modelo de prevención.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Sin duda, el oficial de cumplimiento necesita contar con total autonomía e independencia pues será esta persona quien advierta la comisión de delitos de violación contra la libertad de trabajo, es decir esta figura podrá denunciar desde un trabajador como a la cabeza de la empresa que puede ser un gerente general.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Si, es necesaria una evaluación constante a fin de conocer cuáles son los puntos débiles de la empresa en que están fallando o en qué área se pueden producir posibles accidentes.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Si, en este caso al tratarse de la comisión de los delitos relacionados con la vulneración del derecho al trabajo considero que debería ser SUNAFIL quien supervise la implementación del modelo de cumplimiento.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Si, con una correcta implementación de un modelo de prevención se podría evitar riesgos que pueden acabar en la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo; y como consecuencia de ello se reducirían las sanciones penales siempre y cuando se cumplan con todos los requisitos que exigen las normas de cumplimiento.

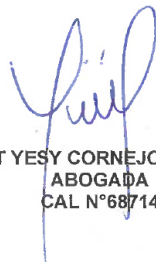
7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

Sí, porque al contar con un programa de cumplimiento normativo se podrá prevenir la criminalidad en tanto la persona jurídica cuente con un modelo preventivo frente a los riesgos jurídicos penales que se den como consecuencia de su actividad comercial.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Por supuesto por que la empresa será bien vista ante el público usuario y entre el sector empresarial y con ello brindara más confianza de esta manera podría ser beneficiada con contratos.

Muchas gracias por su participación


LIZBET YESY CORNEJO DOLORES
ABOGADA
CAL N°68714



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ABOGADOS

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a): Paola Vela Zárate

Edad: 30 años

Sexo:

F

Fecha: 01/12/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?

No, el objetivo de la Ley 30424 es regular la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional prevista en el artículo 397-A del Código Penal.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

Si bien la norma tiene como objetivo la prevención del delito de cohecho activo transnacional así como la comisión de los delitos de cohecho, lavado y financiamiento del terrorismo, colusión y tráfico de influencias, desde un ámbito penal, con la implementación de un modelo de prevención es factible garantizar un mayor cumplimiento legal en diferentes ámbitos, incluyendo las obligaciones laborales.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Si, es importante que el Oficial de Cumplimiento cuente con los recursos económicos, humanos, tecnológicos así como la independencia necesaria para gestionarlos, sin tener dependencia del Gerente General de la organización ya que las decisiones y acciones que tome deben ser en pro del cumplimiento legal y ético de la empresa, evitando que sea condicionado a cualquier aspecto externo a él.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Toda empresa, independiente de su sector económico y/o actividad a la se dedique requiere constante actualización de su modelo de cumplimiento con el fin de implementar mejoras a sus controles, reconocer alguna falencia, fallas y/o debilidades encontradas y tomar las acciones correctivas y/o de remediación.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Si, podría extenderse esas funciones a SUNAFIL, con el fin de garantizar que el derecho a la libertad sindical y los demás asociados sean garantizados dentro de cada empresa. Asimismo, podría designarse al mismo Encargado de Prevención referido en la Ley 30424 para que de igual manera asuma la supervisión y control de un programa de cumplimiento laboral.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Si, ya que los componentes que conforman un Modelo de Prevención son aplicables a cualquier obligación legal, en este caso, a los riesgos en materia de delitos contra la libertad de trabajo.


7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

Si, pues con una identificación adecuada y previa de riesgos laborales, controles implementados y el testeo de los mismos respecto a las obligaciones laborales permite la prevención de la comisión de los mismos, y en consecuencia la no ocurrencia de las consecuencias de los mismos.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Sí. Uno de los objetivos principales de implementar un Modelo de Prevención o Programa de Cumplimiento es la protección y fortalecimiento de la reputación empresarial, toda vez que, una empresa que cumple con las normas internas, legislación aplicable, así como los estándares internacionales en la materia, garantiza que todas sus actividades económicas se enmarquen no sólo dentro del ámbito legal, sino ético e íntegro, hecho que motiva a los socios de negocio a crear y/o fortalecer las relaciones comerciales.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	firma
PAOLA VELA ZÁRATE	

ANEXO 10 - GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FISCALES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FISCALES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a) : Samuel Elí Ladron de Guevara Landa.

Edad: 38 años Sexo: Masculino. Fecha: 23/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?

Sí, por la naturaleza del delito y el sector beneficiario. Es más actualmente existe un proyecto de ley donde se propone la inclusión de varios delitos en esta ley a fin de que las personas jurídicas respondan penalmente.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

Considero que sí. Esto en razón a que si tenemos en cuenta que las empresas estarían obligadas a implementar un sistema de prevención, estas adoptarías mecanismos internos que prevengan que determinadas personas físicas que ocupan algún puesto de gestión dentro de la empresa cometa algún delito en beneficio de la misma.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Sí. Ello es lo principal, por cuanto es importante que sea un órgano independiente, pues tiene una actividad netamente preventiva, de impedir la responsabilidad penal de la persona jurídica.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Sí, porque al ser un plan de ejecución cuyo principal objetivo es el cumplimiento normativo este debe ir mejorando constantemente. Además es un plan que se debe ir actualizando en función a las nuevas necesidades o esquema de la empresa, caso contrario este devendría en inaplicable por desactualizado.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Si, es importante contar con un órgano especializado que conozca sobre los delitos cometidos como consecuencia de una relación laboral, en este caso podría ser SUNAFIL u otra entidad.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

El tema prevención es vital. El derecho penal es de ultima ratio, por tanto al ingresar este tipo de delitos en la Ley 30424, también sería beneficiada la persona jurídica con la reducción o exención de las sanciones penales, siempre y cuando haya cumplido con la implementación del modelo de prevención con las exigencias que señala la norma.

7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

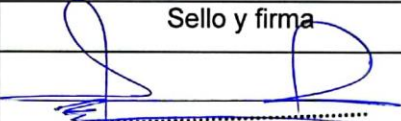
Sí, porque al implementar un programa de cumplimiento reflejaría una cultura de respeto hacia las normas por parte de la empresa, de manera que este

instrumento lo que busca el obstaculizar la posible comisión de hechos delictuosos.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Sí, porque se vuelve más confiable al mercado, reflejando ética empresarial que por estos tiempos es muy valorada ya que dará mayor seguridad a los inversionistas sobre el comportamiento de la empresa si esta cuenta con instrumentos de prevención de riesgos frente a cualquier contingencia.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Samuel Elí Ladron de Guevara Landa	 SAMUEL ELÍ LADRÓN DE GUEVARA LANDA Fiscal Prov. ... 3ra. Fisc. Prov. Penal Corpora... Carabaylo Tercer Despacho - D.F. Lima Norte

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FISCALES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a) : **GUILLERMO JESÚS PEREZ ROSALES**


Edad: 36 años

Sexo: MASCULINO

Fecha: 29/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?
Si pues la Ley 30424 y sus modificatorias establecen la responsabilidad penal de las personas jurídicas, con la comisión de un delito de naturaleza laboral no solo las personas naturales deberían responder penalmente sino también la propia empresa.
2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?
Sí, porque los sujetos a cargo de la toma de decisiones dentro de la empresa tendrían que implementar medidas necesarias para evitar que la empresa se generen riesgos
3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?
Sí, porque es un ente de fiscalización dentro de la empresa
4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?
Sí, porque en el ámbito empresarial diariamente surgen nuevas contingencias, por ello es necesario que se supervise su funcionamiento.
5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
Si debería existir una institución como SUNAFIL pero que abarque también la comisión de delitos contra la libertad de trabajo.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?
- Si, porque la empresa determinaría la actividad riesgosa o peligrosa que debe ser objeto de prevención.
7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?
- Si, porque será posible el reconocimiento y mitigación de posibles riesgos con el fin de prevenir la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo.
8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?
- Sí, mejoraría su imagen frente a otras empresas que no tienen el modelo de prevención.

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Guillermo Jesus Perez Rosales	 <p data-bbox="961 1360 1188 1423"> GUILLERMO JESUS PEREZ ROSALES FISCAL ADJUNTO PROVINCIAL Distrito Fiscal de Lima Norte </p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A FISCALES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a): JORGE GABRIEL LOZADA FIGUEROA.

Edad: 48 años Sexo: MASCULINO Fecha: 22/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?

No, porque la lista de los delitos que se indican en el artículo 1, que fue modificado por el Artículo 3 de la Ley N° 30835, es una lista cerrada sin opción a que ingresen nuevos delitos, cuya finalidad estaría referida al control y sanción a los delitos de corrupción de funcionarios y lavado de activos.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

No, por no ser el espíritu de la Ley bajo análisis, por su parte el derecho fundamental a la libertad de trabajo requiere un tratamiento, regulación y reglamentación especial, así como su propio modelo de prevención.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Por supuesto, el oficial de cumplimiento es un sujeto de garantía, a cargo de hacer cumplir las políticas del modelo de control, su seguimiento y comunicación.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Considero que, si es necesario, porque se debe supervisar de manera periódica el cumplimiento y la efectividad del modelo de prevención para realizar cambios y mejoras, a fin de elaborar y contar con un modelo más permanente que genere políticas uniformes de prevención.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Actualmente el encargado de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral es SUNAFIL, podría ser esta institución.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Si, considero que se podría atenuar y hasta eximir la sanción penal si es que una empresa adopta modelos de cumplimiento, basado en la autorregulación Empresarial, donde la persona jurídica debe colaborar con el Estado, analizando sus propios riesgos y concibiendo unos mecanismos internos de control efectivos.


7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

Si, el modelo de prevención debe otorgar medidas idóneas para garantizar el desarrollo de las actividades comerciales en el marco del respeto de la Ley a fin de descubrir y eliminar de manera oportuna situaciones de riesgo.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Si, pues garantizaría una mayor calidad de trabajo, resultando incluso confiable la realización de operaciones comerciales con una empresa que adopte mecanismos de prevención y tenga una adecuada gestión de riesgos frente a la comisión de delitos.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma
JORGE GABRIEL LOZADA FIGUEROA	 ----- Jorge Gabriel LOZADA FIGUEROA FISCAL PROVINCIAL Tercera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Carabaylo - Primer Despacho Distrito Fiscal de Lima Norte

ANEXO 11 - GUÍA DE ENTREVISTA A JUECES PENALES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JUECES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a) . LENIN ALDO SEGUNDO AYALA

Edad: 35 años

Sexo: MASCULINO

Fecha: 22/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?

No deberían ser incluidos, porque una persona jurídica no puede responder de manera autónoma por la comisión de delitos dentro de su organización, debiendo remitirse para ello a lo dispuesto en el artículo 105 del Código Penal.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

Considero que no, el riesgo siempre está presente dentro de la actividad empresarial, así se adopten todas las medidas de prevención y se tengan todas las certificaciones ISO.

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Sí, porque el oficial de cumplimiento es una especie de órgano de control, que tiene como fin que los integrantes de la organización no incurran en la comisión de algún delito que pueda perjudicar a la empresa.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Si es necesario realizar auditorías internas o externas de cumplimiento, a fin de ir mejorando el modelo de cumplimiento.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

A la fecha SUNAFIL es la entidad adscrita al Ministerio de Trabajo quien tiene la facultad de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Considero que sí, porque la empresa que emplea la debida diligencia, es decir realiza todos los esfuerzos para prevenir la comisión del delito, debería ser reducida o hasta eximida de responsabilidad penal.

7. A su criterio, ¿En la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?


Si, pues que una empresa que tenga una cultura de compliance acredita una concreta línea por la que transita, que determina la existencia de una voluntad

de cumplimiento, así como el desarrollo de una serie de principios y valores, de manera de actuar y proceder siempre con respeto a las normas.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Sí, porque refleja transparencia para los accionistas y para los clientes, con ello proyecta una buena imagen hacia afuera generando mayor valor.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma
LENIN ALDO SEGUNDO AYALA	 LENIN ALDO SEGUNDO AYALA Juez Supernumerario Primer Juzgado Especializado Penal Liquidador San Juan de Miraflores Corte Superior de Justicia de Lima Sur PODER JUDICIAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JUECES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a): Gustavo Sebastian Quintana Raymundo

Edad: 34 años Sexo: Masculino Fecha: 23/11/2022

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424 y sus modificatorias?
¿Por qué?

No, el delito contra la libertad de trabajo está referido a una protección de un bien jurídico individual que protege en concreto a una persona con sus derechos laborales.

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 y sus modificatorias generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

No, la disminución de la criminalidad es un aspecto de política criminalidad y multidisciplinaria .

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

Sí, porque es quien debe cautelar todo los parámetros que se refiere al compliance y no debes estar supeditado a otros intereses.

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

Creo que si, todo modelo de prevención necesita una evaluación continua para ver si se cumple o no y en base a datos estadísticos determinar su nivel de cumplimiento.

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

Considero que si, pero no exactamente para delitos de violencia contra la libertad de trabajo, sino para el control de todo un sistema de prevención macro, que complemente a SUNAFIL

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

No creo que sea una reducción, sino trataría de evitar que se utilice a empresas para la comisión de delitos y no quede impune.

7. A su criterio, ¿Con la implementación del modelo de prevención se proporcionará un sistema de alerta temprana para que las empresas puedan prevenir o mitigar la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿De qué manera?

Considero que no.

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

Considero que reputación corporativa, así llamada, tendría sentido en empresas multinacionales y a países que puedan poner condiciones a dichas empresas, en otras es muy probabilístico y sin dato empírico que pueda señalar.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma
Gustavo Sebastian Quintana Raymundo	 GUSTAVO SEBASTIAN QUINTANA RAYMUNDO Juez Supernumerario Primer Juzgado de Investigación Preparatoria Villa María del Triunfo Corte Superior de Justicia de Lima Sur PODER JUDICIAL

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A JUECES PENALES

TÍTULO: Compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021

Entrevistado (a): ROBERTA MARTIN RIMACHI ALCO

Edad: 46 años Sexo: MASULINO

Fecha:

1. ¿Considera usted que los delitos de violación contra la libertad de trabajo deberían ser incluidos en el artículo 1° de la Ley 30424? ¿Por qué?

EN PARTICULAR CONSIDERO QUE SI DEBERÍA INCORPORARSE LA
INTENCIÓN DELICTIVA DE PERSONAS JURÍDICAS EN DICHO TIPO DE
DELITOS QUE ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO. DEBERÍAN
CONSIDERAR QUE DICHAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES SON
PROHIBIDAS CONTRA LA LIBERTAD Y GENERAN DAÑOS PERSONALES Y SOCIALES

2. A su criterio ¿Con la inclusión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo en la Ley N° 30424 generaría una disminución en su comisión? ¿Por qué?

AL RESPECTO CONSIDERO QUE ESTE NUEVO SISTEMA DE
RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS VIENE SIENDO INTRO-
DUCIDO PROLATIVAMENTE EN NUESTRO SISTEMA JURÍDICO Y
NO SIN REQUERIMIENTOS Y OBLIGACIONES EXIGIDAS POR LA MINISTERIA
PERMITIRIA CUMPLIR EN FUNCIÓN PREVENTIVA

3. Desde su punto de vista ¿La figura del oficial de cumplimiento requiere de total independencia dentro de la organización? ¿Por qué?

DEBE TENER INDEPENDENCIA PUES ES EL ENCARGADO DE
ACEP CUMPLIR LA NOMINATIVA DE LA EMPRESA Y PERSONAL

TRABAJADOR, EN SU...
SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE TIPO DELICTIVO

4. ¿Cree usted que es necesaria la evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención? ¿Por qué?

DEBEMOS TENER EN CUENTA QUE EL DELICHO ES REACTIVO Y...
SIENDO PERO ASÍ DEBEMOS RECONOCER QUE EL MODELO DE...
PREVENCIÓN QUE SEA APLICADO NO PUEDE SER ESTÁTICO...
SINO DINÁMICO DEBE ADAPTARSE Y ENRIQUECERSE CON...
LA EXPERIENCIA QUE VA OVIENDO. (CONTADUIMENTACIÓN)

5. Desde su óptica, ¿Considera que debería existir un ente que supervise la implementación y funcionamiento del modelo de prevención para los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?

DEBEMOS PARTIR QUE UNA DE LAS RELACIONES MÁS TUTELADAS...
DENTRO DE LAS RELACIONES SOCIALES HUMANAS ES PROPIAMENTE...
LA LABORAL, HAY EVIDENTEMENTE UNA DISTANCIACIÓN EN EL...
PODER; PERO AFÍN DE CONTROLAR LA LIBERTAD DE...
TRABAJO ES NECESARIO INCLUIR UN ENTE SUPERVISOR.

6. Desde su perspectiva ¿La implementación de un programa de compliance resultaría ventajoso en la reducción de las sanciones penales que se impondrían por la comisión de los delitos de violación contra la libertad de trabajo? ¿Por qué?


EVIDENTEMENTE, LO QUE BUSCA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTOS MODELOS...
DE PREVENCIÓN ES LA MITIGACIÓN DEL RIESGO. ES ASÍ PUES QUE...
LA PERSONA JURÍDICA DEBE APLICAR UNA DEBIDA DILIGENCIA ENTRE...
TANTO EN SUS RELACIONES LABORALES, NO SOLO CON EL ESTABLECIMIENTO...
DE LA MISMA SINO EN TODAS LAS OPERACIONES QUE DESTINEN NECESARIAMENTE

ESTOS PROGRAMAS DE TRABAJO DE PREVENCIÓN DE DELITOS...
LA NATURALEZA DE SUS ACTIVIDADES (ENTRAN EN SUS MÓDULOS USU-
ARIOS CON TRANSACCIONES) Y ASÍ FINALMENTE LOS MISMOS A LOS QUE SE
ENCUENTRA EXPUESTA VINCULADOS CON DELITOS...

8. En su opinión, ¿Una empresa fortalece su reputación corporativa si es que implementa un modelo de prevención? ¿Por qué?

ENTENDIENDO QUE SU IMPLEMENTACIÓN NO DEJA PERMITIR A LAS
PERSONAS JURÍDICAS DESVINCULARSE O NO VINCULARSE CON TERCEROS
QUE PUEDAN VENIR COMPROMETIDOS DINVERSIÓN CON DELITOS
SINO DEMÁS CONSTITUYE UNA FORMA DE BUEN GOBIERNO
CORPORATIVO.

Muchas gracias por su participación

Nombre del entrevistado	Sello y firma
RobertH Martin Rimachi Pilco	

ROBERTH MARTIN RIMACHI PILCO
JUEZ TITULAR
SEGUNDO JUZGADO DE LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRASCO CAMPOS MARCO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compliance y responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de violación contra la libertad de trabajo, Lima-2021", cuyo autor es HUARSOCCA CANTEÑO SOLINA ANTONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRASCO CAMPOS MARCO ANTONIO DNI: 09964701 ORCID: 0000-0002-6715-8537	Firmado electrónicamente por: MCARRASCOCA el 12-01-2023 19:14:21

Código documento Trilce: TRI - 0515353