



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA AUTORREGULACIÓN DEL COMPLIANCE EN LA  
CULTURA CORPORATIVA DE LAS PYMES  
PERUANAS”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Lizeth Giuliana Quispe Aguirre

Asesor:

Dr. Muñoz Salazar Ramón

Cajamarca - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

**A Luciana**, mi adorada hija, por ser mi mayor apoyo, fortaleza y mis ganas de seguir adelante.

**A mis padres y hermana**, por la ayuda constante a lo largo de mi vida académica, por su amor y dedicación.

**A mi bisabuela**, quien con su carisma y amor me enseñó a nunca rendirme.

## **AGRADECIMIENTO**

Al doctor Ramón Muñoz Salazar por apoyarme en el desarrollo de la presente investigación, por su paciencia y dedicación.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>62</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: Elaboración propia.....	26
TABLA 2: Stock y flujo de empresas por trimestre, 2018-2019 .....	31
TABLA 3: Cartera S&P/BVL IBG 2020-2021 .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: índice de la percepción de corrupción 2019.....	21
FIGURA 2: Elaboración propia .....	22
FIGURA 3: Elaboración propia .....	53
FIGURA 4: Oportunidades de mejora para fortalecerla gestión en su organización	56
FIGURA 5: Elaboración propia .....	57

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar el paradigma de la cultura corporativa empresarial en la aplicación del Compliance en las Pymes peruanas; teniendo en cuenta que hablar de Compliance es hablar de una práctica multidisciplinaria en proceso de implementación en el Perú y en muchos países de cultura jurídica romano-germánica, teniendo como punto de partida los escándalos mediáticos en los que se pone en tela de juicio la moral corporativa se optó entonces por delimitar parámetros éticos y de ese modo cuidar la imagen institucional, reputación y prevenir temas de corrupción para la gran, mediana y pequeña empresa; pero al mismo tiempo es necesario estandarizar el Compliance en el ámbito empresarial, teniendo en cuenta las características propias de cada empresa

En ese sentido se ha generado un reto en la implementación del Compliance a nivel de organizaciones más pequeñas como es el caso de las Pymes, de quienes cabe mencionar les resultaría altamente costosa la implementación de estos modelos.

Teniendo en cuenta que deben manejar criterios jurisprudenciales; responsabilidad de los administradores en las Pymes; la aplicación de estándares internacionales: ISO y políticas del Compliance; código ético o de conducta; contexto organizacional; canal de denuncias; entre otras que surgirán producto de la aplicación de este; con la finalidad de estandarizar el Compliance, se presentaran tres casos en los que se evidencia la importancia de la implementación del Compliance y como esta figura resultaría eficaz implementarla en las Pymes por último se aporta lineamientos para estandarizar el Compliance.

Uno de nuestros objetivos primordiales es Analizar con sentido crítico la autorregulación del Compliance en las Pymes, dentro de un buen manejo de cultura corporativa, desde un enfoque del análisis funcional del derecho.

**Palabras clave:** Compliance, Pymes, Buen Gobierno Corporativo, Cultura Corporativa

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### 1.1.1. Contextualización o problemática

En su acepción jurídica el *Compliance*, significa cumplimiento normativo de las empresas a través de políticas y protocolos reguladores; término que nace en los años 70 en Estados Unidos en el seno del *common law* en vista de la corrupción que se desarrollaba entre empresas, partidos políticos y cargos públicos, y que en los años 90 se expande hacia Europa y con ello al derecho continental, producto del crecimiento empresarial y junto con este los actos de corrupción; en ese sentido se incorpora recientemente en el desarrollo institucional peruano, ayudado por la coyuntura nacional frente a los problemas de corrupción, en los últimos años en nuestro país, en los que se intenta regular la moral, el criterio ético y la responsabilidad social corporativa, desde un plano administrativo en las empresas, sin embargo el problema se ocasiona cuando se intenta estandarizar en cumplimiento en las Pymes, desde su incorporación hasta la actualidad; desde una mirada del Derecho Civil y su adaptación en las normas legales, teniendo como base la Ley N° 30424, norma ampliada luego por el Decreto Legislativo N° 1352, el cual se rige a regular las responsabilidades administrativas de las grandes, medianas y pequeñas empresas, señalando los que establece la norma y derecho comparado de manera general.



### 3.1.2 Descripción problema

El Compliance o cumplimiento es un término que cala con fuerza debido a los escándalos corporativos como Gloria u Odebretech en los que la ética y la moral se ponen en tela de juicio y por lo tanto han hecho que el Estado como ente fiscalizador emita una nueva norma de Compliance para una constante de la ética empresarial, pues se considera un nuevo reto para las empresas; un reto en el que la ética cumple un rol importante para poder definir normas y procedimientos de obligaciones regulatorias en el ámbito empresarial, así teniendo como base la Ley 30424, modificada por el D. Leg. 1352, pero surge un gran problemas, pues la incertidumbre empresarial en las Pymes peruanas llama la atención.

La cultura ética corporativa permite la implementación de mecanismos de cumplimiento en las pequeñas y medianas empresas, debido a los altos costos de transacción que implican el desarrollo de implementación de sistemas de cumplimiento sean engorroso y de alto costo, teniendo en cuenta que es una figura en procesos de desarrollo en el mundo empresarial y que hace poco se incorpora en nuestro país y por ende el desarrollo conceptual que se tenga como guía puede ser un instrumento para reducir los costos.

### 3.1.3 Antecedentes

Como principales antecedentes relacionados al tema de investigación: tenemos los siguientes:

**3131 “El Compliance como herramienta de desarrollo para las pequeñas compañías peruanas”;** escrito por **Karen Romina Suyón Cuadros;** **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ;** su investigación versa en entender la importancia del Compliance en las pequeñas compañías, destacando los mecanismos de mejora para la aplicación de esta nueva figura multidisciplinaria; la investigación se basa en la prevención; en la que al tener un programa de cumplimiento las empresas se anticiparían a la realización de conductas que podrían generar perjuicios económicos, lo que conlleva al análisis de riesgo; otro punto importante es que el Compliance delimitaría las funciones de cada miembro en la empresa lo que ayudará a identificar a los responsables de hechos que no se ajusten con la regulación aplicable y harán más transparentes los procesos; también aclara que el Compliance siempre va de la mano con un buen gobierno corporativo y la responsabilidad empresarial, resaltando que la implementación del Compliance ayudará a posicionar dentro del mercado a las pequeñas empresas con miras a la expansión.

- 3.132** “**Compliance corporativo: nuevos retos del derecho y del abogado**”; escrito por **Santiago Neftali Serna Villa, Jacobo Escobar Forero; UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**; el autor aclara que en base a su investigación es recalcada la idea de que el Compliance es un tema nuevo para el derecho y que la jurisprudencia es deficiente; se observa pese a ello una intensión de las compañías por la prevención; pues en palabras del auto “prevenir es más económico que solucionar”; es entonces el Compliance una figura de prevención para las compañías
- 3.133** “**Compliance, ética y responsabilidad social corporativa**”; escrito por **María Ezequiela Festugato; UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA**; la investigación versa sobre la reputación y la imagen empresarial, es por ellos que es necesario lograr el compromiso de los empleados y colaboradores; lo que aumentará la credibilidad y el valor de la empresa, en la que la clave es la aplicación de la Norma ISO 19.600, con la finalidad de que cada empresa según sus características se enfoque de manera autónoma a desarrollar el Compliance y que este modelo no solo lo abarquen las empresas privadas sino también las estatales, estandarizando el mercado empresarial en todos los estratos.

**3.134 “El Compliance llegó para quedarse, qué debe saber el empresario acerca del programa de cumplimiento y el poder corporativo”;** escrito por Hoover Wadith Ruiz Rengijo; UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ; la investigación se centra en la ética empresarial; se hace un recorrido desde los años 80 hasta la actualidad, en la que las empresas se ven obligadas a implementar códigos de ética en distintos rubros, luchando contra una marcada corrupción que crece de manera abismal en los últimos años; la investigación tiene como soporte datos estadísticos de como en tan corto tiempo el Compliance calado con fuerza en la imagen y buena reputación de las empresas extranjeras.

**3.135 “Corporate Compliance: El nexo de unión entre el buen gobierno y la responsabilidad social”;** UNIVERSIDAD DE JAÉN; el autor hace un minucioso análisis sobre el Compliance Programs y su repercusión en el gobierno corporativo y da a conocer la figura de riesgo normativo; desde su perspectiva la aplicación del Compliance sería un mecanismo puramente eficiente y evitaría el riesgo normativo; lo que conlleva a un modelo GRC-GOVERNANCE, RISK MANAGEMENT & COMPLIANCE, dirigido a grandes empresas con actividades y prestaciones internacionales, vinculadas a la bolsa de valores; como no solo depende de ellos gestionar una política responsable sino también de sus accionistas quienes trabajan de manera cooperativa, cumpliendo las

exigencias legales pues al ser una empresa con vínculos internacionales es necesario manejar legislación nacional e internacional siguiendo y acatando diversas normas en cada país. Pues bien un eficaz programa de gestión de riesgo permitirá buscar las medidas de corrección más eficientes y oportunas ya sea externas o internas ante una falta grave, cuyo objetivo es generar la continuidad y el éxito económico de la empresa así como posicionarse a nivel mundial en el mundo empresarial, esto va de la mano del marco ético y moral dentro de la corporación, asumiendo responsabilidad medioambiental y social.

**3.136 ¿La ética se gestiona? Análisis y reflexión sobre las prácticas de gobierno corporativo, Compliance y responsabilidad social en empresas del sector construcción; escrito por Gisella Gina Alfaro Valle, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, 2020;** el punto de partida de la tesis en mención es la ética en las empresas dedicadas a la construcción, pues lo más altos índices de corrupción se dan en este rubro, siendo uno de los principales temas la ética, la cultura la corrupción y la regulación; vinculados directamente a las prácticas de gestión que a su vez se relacionan con las prácticas de gestión desde una mirada del gobierno corporativo, el Compliance y la responsabilidad social; a través de tres casos de estudio denominados: “caso de estudio 1: Graña Montero”; “caso de estudio 2: Cosapi”; “caso

de estudio 3: San Martín” ; en los que se resalta el trabajo del sector privado ante la lucha contra la corrupción, pues uno de los pilares y preceptos empresariales deben ser la ética y la integridad; es clave interpretar que el objetivo es incentivar una cultura ética y responsable a nivel de las personas y de las organizaciones.

### **3.1.4 Aspectos jurídicos, teóricos y doctrinarios del problema:**

#### **3.1.4.1 Concepto de Compliance**

El término *Compliance* que si bien es cierto es nuevo en nuestra legislación peruana; aparece en la década de los 70 en Estados Unidos, con la denominación: “*to be in compliance with the law*”, que en su traducción básica significaría “*Para cumplir con la ley*”; surge entonces el Compliance o cumplimiento producto de la corrupción empresarial en ese país, para que el comportamiento empresarial se ajuste a las leyes morales y la carencia de estas sean sancionadas. (Rotsch, 2012, pág. 3)

El Compliance o cumplimiento normativo es la necesidad de una empresa de establecer procedimientos adecuados para garantizar que tanto directivos, empleados y demás agentes relacionados cumplan con la normativa actual. Para ello es necesario identificar y clasificar los riesgos legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos de prevención, gestión, control y reacción. (García, 2017, pág. 15)

Aunque la figura del Compliance es nueva para Perú, aparece en el mundo Anglosajón con la finalidad de darle un giro diferente a la idea de ética y moral empresarial; haremos un pequeño recuento con los casos más sonados desde la década de los años 70; teniendo como punto de partida el “Escándalo Watergate” en la que el presidente Republicano Richard Nixon se vio involucrado, sin lugar a duda el escándalo mediático político del momento en que se acusó de conspiración, robo, violación de las leyes federales de escuchas telefónicas; es por primera vez en la historia en que la moral se pone en tela de juicio y es necesario buscar medidas de sanciones más drásticas, por lo que surge la Ley de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA) cuya directriz es básicamente las licitaciones éticas en las empresas extranjeras.

Para la época de la globalización y la transición de los años 80 y 90; se tenía que lidiar con otro contexto superior el “narcotráfico” iniciando con el blanqueo de capitales, teniendo como fachadas pequeñas y grandes empresas; es en ese instante que la ONU Y LA OCDE incorporan las figuras de anticorrupción y el fomento del buen gobierno corporativo

Para Fortuny (2014) el *Compliance* hace referencia al cumplimiento normativo, interno y externo de empresas, a través de la gestión de

estrategias corporativas (regulación de buenas prácticas, Código de Ética, anticorrupción, prevención de riesgos laborales, protección de datos, blanqueo de capitales, mercado de valores, etc.) que permitirán, entre otras cosas, prevenir y evitar las conductas delictivas empresariales (p. 25)

En el Perú por el contrario el término se incorpora recientemente producto de los escándalos de corrupción y alianzas estratégicas entre empresas y partidos políticos; por lo que se vio en la imperiosa necesidad de crear lineamientos jurídicos basados en la ética de empresas peruanas; quienes denominan al Compliance como la actuación de conformidad con las obligaciones legales en materia de libre competencia; conceptos parecidos a los que hemos señalado anteriormente; cabe precisar que no carecíamos de normas legales pues existe un Código de buen gobierno corporativo de las Sociedades Peruanas, expedido por la superintendencia de Mercado de Valores; pero era necesario sancionar practicas colusorias y nuevas formas de corrupción que surgieron estos último años en el País.

### **3.1.4.2 Evolución del Compliance**

En la década de los 70 y producto del crecimiento empresarial en Estados Unidos la SEC (Securities and Echange Commission) descubre que más de 400 empresas estaban cometiendo actos fraudulentos; es por ello que para volver a garantizar la moral empresarial en el país, en 1997 se aprueba la Foreign Corrupt Practices act (FCPA) ley que tenía como finalidad sancionar



a las empresas corruptas y exigía que estas cuenten con un control interno así como registros de ingresos y egresos detallados de las empresas; pero cada vez se inventaban nuevas formas de cometer fraude y no bastaba solo con una ley, es por eso que en los años 90 se crea la OCDE, Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico cuya finalidad es asesorar en materia de políticas públicas y en el establecimiento de estándares y normas a nivel mundial (OCDE, 2019).

Para 1997 en convenio con la OCDE surge la Convención Anticorrupción en la que se encuentran inscritos 41 países, cabe recalcar que el Perú no forma parte de este convenio.

El Convenio tiene como objetivo asegurar una libre competencia, no viciada por prácticas corruptas, los países firmantes se comprometen de introducir las modificaciones legales necesarias para poder castigar los actos de soborno a funcionarios públicos extranjeros realizados por sus nacionales, con el fin de conseguir o conservar un contrato u otro beneficio irregular en la realización de actividades económicas internacionales. (Ministerio de industria, comercio y turismo, 2006)

En 1991 La United States Sentencing Commission; publica un manual dirigido a los jueces en los que contempla criterios que pueden seguir estos

para sancionar actos corruptivos; producto de ellos surge el Chief Ethics Et Compliance Officer (CECO), basados en ofrecer un programa de control de ética empresarial y gestión de informes corporativos.

(Remacha, 2016, pág. 7)

Un año después la Internal Control Integrated Framework, diseña una guía de implementación empresarial sobre ética y moral con nuevas perspectivas sobre el Compliance y su futura proyección a la globalización.

Pero no bastaba con publicar nuevas leyes, guías y manuales; era necesario realizar auditorías y de esa manera fiscalizar si se están cumpliendo con estas; es por ello que ya en el 2002 surge la Ley Sarbanes Oxley; para que luego el Reino Unido la incorpore en el año 2010 en su ley de anticorrupción.

Como se evidencia el *Compliance* ha ido evolucionando y generando nuevas leyes para su aplicación en el mundo empresarial.

### **3.1.4.3 El Compliance en el Perú**

Como ya vimos anteriormente el Compliance es una nueva figura que surge producto de los actos de corrupción empresariales; cabe señalar que ya contábamos con otras leyes implantadas para la fiscalización empresarial

pues en el año 2013, se publicó el Código de Buen Gobierno Corporativo, en el Perú, en el que se propone la autorregulación empresarial; a través de normas internas (Ruiz Baltazar, 2018, pág. 4); por entonces aún no era clara la idea de ética empresarial; y por el contrario solo se estipulaba que cada empresa siguiera sus propios estatutos y principios; sin vulnerar las leyes.

Surge entonces en el 2016 el Reglamento de la Ley N° 30424; Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas; que en conclusión establece que si dichas empresas no cuentan con lo establecido en el Código de Buen Gobierno Corporativo, entonces serán sancionadas bajo los parámetros de esta nueva Ley, desde multas hasta el cierre definitivo de las empresas; es por ello que crea gran interés en estas en especializarse en temas sobre la figura de Compliance.

Dos años después y producto de la coyuntura empresarial se crea la Asociación peruana de Compliance; cuya finalidad es capacitar a las empresas; crear y difundir el conocimiento científico sobre el cumplimiento normativo; solo afiliándose a ella podrás tener acceso a las buenas nuevas sobre el Compliance; es decir una asesoría que tiene convenios internacionales para las empresas peruanas.

En el año 2019 empezaron a surgir nuevas incógnitas con respecto al

Compliance y es que aún no quedaba clara su aplicación y mucho menos la concepción empresarial; la entrada del Compliance a la legislación peruana y al ámbito empresarial ha provocado que las empresas sobre todo las Pyme estén alertas; pues si su deseo es convertirse en grandes empresas es necesario contar con todas las herramientas ya no solo financieras sino también éticas.

#### **3.144 Los salvavidas del Compliance**

Hemos denominado “salvavidas” a las innumerables guías que se crearon para orientar la aplicación del Compliance en las Pymes estas pueden servir de base, en el desempeño que tienen las pequeñas y medianas empresas en el desarrollo económico, entendido eso una de las finalidades es aplicar estándares internacionales en las Pymes: ISO Y UNE y sus certificaciones complementarias; pues es fundamental crear la iniciativa de cambiar la imagen de las empresas a una “Buena cultura corporativa” en el que el principal punto de partida sea la ética empresarial, la responsabilidad corporativa y la buena imagen institucional, cabe mencionar que cuentan con un portal de denuncias anónimas, adheridos **AL PACTO DIGITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS**; abarcando los países de Venezuela, México, Chile, Ecuador, Colombia, Costa Rica, Paraguay, Portugal, Argentina, España, Perú, Panamá, Guatemala, República Dominicana y Brasil; coincidentemente los países más corruptos en el

mundo; según investigaciones de Transparency International en el tema de corrupción

FIGURA 1: índice de la percepción de corrupción 2019



Aunque Perú no aparece dentro de esta lista; cabe señalar que las empresas con mal manejo corporativo tienen sedes en Perú; pero es claro que no somos gestores de pequeñas empresas; por ellos es importante en estos momentos de crisis, brindarle mayor preponderancia a las Pymes cuya finalidad a largo plazo es convertirse en grandes empresas, por ello en generar una política de buen gobierno con ayuda del Compliance, es necesario crear conciencia corporativa y ampliar las técnicas del Compliance en el mundo; abarcando a los países más

complicados en este aspecto; esta entidad tiene también la facultad de brindar una certificación profesional, e concordancia con la norma internacional ISO 17024 para organismos que realizan la certificación de personas.

Uno de sus mayores objetivos es:

FIGURA 2: Elaboración propia



Lo interesante es que surge una propuesta novedosa la “Guía de Implementación de Compliance para Pymes” patrocinada por la International Dynamic Advisors; brindando una gran apertura y una mirada de lo que sería incorporar este manual a las Pymes que conforman grandes índices de la reactivación económica.

### **3.1.4.5 El Tipos de Compliance y su vinculación con otras materias**

Es necesario regular el cumplimiento en todos los sectores, por ello existe un modelo genérico o una matriz base para un marco regulatorio global conocido como ISO 19600, este proyecto inicia en el 2013 y tiene como base al estándar australiano AS 3806:2006, se considera un estándar adecuado para definir sistemas de gestión sobre campos específicos de Compliance que carezcan de un texto adaptado a sus particularidades, y también para construir superestructuras de vocación transversal, capaces de coordinar diferentes bloques técnicos como la privacidad, competencia, prevención penal, etc. a sus particularidades. (Casanovas, 2018) y también existen modelos particulares que detallaremos a continuación contamos:

- A. Compliance penal:** Encargado de velar y tutelar las actividades legítimas dentro de las empresas con el afán de prevenir delitos con consecuencias penales.

- B. Compliance corporativo:** Enfocados con la imagen corporativa, la ética y moral empresarial; el Compliance corporativo cumple un rol preponderante dentro de las grandes empresas pues determina la proyección de imagen institucional frente al mundo empresarial.
- C. Compliance Medioambiental:** Recordemos que los preceptos de las grandes corporaciones se enfocan en los paradigmas medioambientales y su aporte para la sociedad, es por ello que este tipo de Compliance es el más reconocido y va de la mano con el Compliance corporativo, pues ambos tienen una finalidad ética en el desarrollo social.
- D. El Compliance de salud pública:** Su finalidad es la protección de los consumidores directos, por ello es necesario determinar y establecer las pautas generales de comportamiento y actuación de los empleados, que debe regir en el ámbito de las actividades, pautas que son de obligado cumplimiento para todos los administradores, alta dirección, mandos intermedios y empleados, así como para los proveedores, y ello a fin de mantener la reputación de la organización. (Palaci, 2017, pág. 12)
- E. Compliance laboral:** La finalidad del Compliance laboral el Compliance o Labour Compliance, hace referencia a la función corporativa de prevención y gestión de los riesgos asociados a un eventual incumplimiento normativo



laboral en el seno de la organización. (Rojas, 2017, pág. 15); este modelo tiene un gran aporte pues aparece una nueva figura el “oficial de cumplimiento” quienes asumen las funciones del Compliance en la prevención y gestión de riesgos dentro de la empresa.

**F. Compliance de los consumidores:** Dirigido especialmente a los consumidores sobre todo al realizar compras online, es aquí donde Indecopi cumple un rol fundamental y es por ello que existe la Guía de programas de cumplimiento de las normas de libre competencia publicada en el 2019; se debe tenerse en cuenta que las controversias entre empresas y consumidores, ante el Indecopi, pueden implicar multas no solo sobre la empresa sino eventualmente sobre sus representantes, administradores o directores. Incluso, actualmente, conforme a una directiva recién aprobada, esta institución podrá demandar indemnizaciones a favor de los consumidores ante el Poder Judicial. En consecuencia, desde esta perspectiva, también es recomendable prevenir incumplimientos regulatorios.

(Stucchi, 2021, pág. 13)

TABLA 1: Elaboración propia

PAÍS	JURISPRUDENCIA	DELITO
<b>Alemania</b>	Ley N°9736 del 5 de setiembre de 2019.	
<b>Argentina</b>	Ley Responsabilidad penal personas jurídicas – 8 de noviembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohecho y tráfico de influencias.</li> <li>• Negociaciones incompatibles</li> <li>• Concusión</li> <li>• Enriquecimiento ilícito</li> <li>• Balances e informes falsos agravados</li> </ul>
<b>Brasil</b>	Ley 12846 del 2 de agosto de 2013	Actos lesivos a la administración pública nacional o extranjera.
<b>Chile</b>	Ley N°19913 del 12 de diciembre de 2003	Lavado y blanqueo de activos
	Ley 18314 última modificación el 21 de abril de 2015	Conductas terroristas
<b>Colombia</b>	Guía práctica para entender la lucha contra el soborno internacional en Colombia	
	Guía de ética empresarial para la prevención de las conductas previstas en el artículo 2° de la Ley 1778 de 2016	
<b>Costa Rica</b>	Reglamento sobre los sistemas de gestión de riesgo y de control interno aplicable a entidades aseguradoras y reaseguradoras.	
	Reglamento para la prevención del riesgo de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y a la proliferación de armas de destrucción masiva.	
	Reglamento general sobre legislación contra el narcotráfico, actividades conexas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y delincuencia organizada	
	Ley N°9699	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohecho</li> <li>• Soborno transnacional</li> </ul>
	Ley 8422	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corrupción</li> <li>• Enriquecimiento ilícito en la función pública</li> </ul>
<b>España</b>	World Compliance Association	
<b>Italia</b>	Decreto legislativo N°231 del 8 de junio de 2001	Responsabilidad administrativa derivada de delitos

<b>Mexico</b>	Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y Responsabilidades Administrativas.	
<b>Perú</b>	Reglamento del decreto legislativo N°1372, Decreto legislativo que regula la obligación de las personas jurídicas y/o entes jurídicos de informar la identificación de los beneficiarios finales.	
	Decreto Legislativo N°1352 que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.	Cohecho internacional
	Reglamento de la Ley N°30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas.	
<b>Portugal</b>	Ley 58/2020, de 31 de agosto.	Blanqueamiento de capitales Financiamiento terrorista
<b>República Dominicana</b>	Decreto N°36-21	Soborno
<b>United Kindgom</b>	UKBA UNITED KINGDOM BRIBERY ACT-2010	Anti soborno

### 3.1.4.6 Las Pymes en el Perú

Producto de las grandes migraciones y de la necesidad de sobrevivir en mundo competitivo y aprovechando los recursos, surgen las pequeñas y medianas empresas en el país; que en la actualidad son un gran equilibrio económico; cabe señalar que la legislación peruana define a la Micro y Pequeña empresa como toda unidad económica constituida por una persona natural o jurídica; cuya finalidad es desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Para poder clasificar a la empresa, es necesario establecer el nivel de sus

ventas anuales; teniendo en cuenta el valor de cada Unidad Impositiva Tributaria (UIT), que en el año 2019 fue de S/. 4, 200, 00. Por lo tanto las pequeñas empresas tendrán un valor de hasta 1,700 UIT es necesario seguir analizando la constitución de cada empresa así como la incorporación del Compliance en ellas; para esto es necesario seguir con las investigaciones pertinentes.

**3147 ¿Qué ayuda externa se necesita para prevenir riesgos en la aplicación del Compliance?**

En la Legislación peruana aún no queda muy clara qué ayuda externa se necesita para que las Pymes tengan un programa de cumplimiento acorde al mercado empresarial, España por el contrario cuenta, con una Guía de implementación de Compliance para pymes que lanzó en mayo del 2019, al que denominó “Manual práctico de implementación” y precisa que mecanismo deben seguir las Pequeñas empresas, desde implementar Sistemas de Gestión de Compliance penales, Antisoborno, tributarios; hasta certificaciones emitidas por el Sistema de Gestión de Compliance (SGC) que busca ayudar a estas pequeñas empresas a alcanzar las certificaciones requeridas en el mercado para poder posicionarse en el mundo empresarial.

Por otra parte la AEC (Asociación Española de Compliance) en su Libro blanco sobre la función de Compliance también brinda la solución más

práctica en la que se busca sin perjuicio de que se trate de una función interna de la organización, al asesoramiento externo o incluso externalizar algunos de los cometidos establecidos o derivados de la ejecución del Programa o Programas de Compliance. (Asociación Española de Compliance, 2017)

En el Perú se trazan objetivos muy recurrentes que son identificar: conductas prohibidas, conductas requeridas, la designación de un Oficial de Cumplimiento y la designación de un monitor externo de cumplimiento (External Compliance Monitor). (Indecopi, 2019)

La Asociación Peruana de Compliance (APC) creada en el 2018, sin fines de lucro, dirigido a entidades públicas y privadas, cuenta con innumerables directrices para incorporar esta figura en el país, aunque está enfocada para la gran empresa, lleva a cabo conferencias de expansión para las Pymes.

### **3.1.4.8 La Pymes en el Perú y su adaptación con el Compliance**

Las Pequeñas y Medianas Empresas en el Perú, cumplen un papel importante dentro del crecimiento económico; según el último boletín Demográfico Empresarial del Perú, emitido por INEI, en el III trimestre del año 2019; que para clasificarlas según su rubro se siguen los lineamientos de la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme

de todas las actividades económicas (CIIURev.4) adoptada en el país según la Resolución Jefatural N° 024-2010-INEI. Los que son: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; explotación de minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; venta y reparación de vehículos; comercio al por mayor; comercio al por menor; transporte y almacenamiento; actividades de alojamiento; actividades de servicio de comidas y bebidas; información y comunicación; servicios prestados a empresas; salones de belleza; entre otros.

En el trimestre de análisis, se crearon 77 mil 634 empresas, cifra mayor en 21,8% respecto a similar periodo del año anterior. Sin embargo, en comparación al trimestre anterior, en el III Trimestre de 2019 se registró una variación neta de 5 mil 269 empresas. Se observó un aumento en el número de altas de empresas del 7,3%. (INEI, 2019)

En Cajamarca según informó Oscar Mendoza, presidente de la Cámara de Comercio y producción de Cajamarca; aproximadamente se cuenta con treinta mil quinientas empresas; que en su mayoría se centran en la capital; sin contar con las que no se encuentran debidamente inscritas; lo que conllevará a la labor de investigar cuántas Pymes debidamente registradas tiene Cajamarca, y cuántas de ellas se encuentran registradas en la Asociación de Compliance Peruana.

La Cámara de Comercio de Lima, el 10 de junio del 2019 lanza su programa “En modo Compliance” avisando de alguna manera la nueva figura que tendrían que adoptar las empresas. Para lo que realizó el III Congreso Internacional de Compliance y Lucha Anticorrupción conjuntamente con la World Compliance Association; en la que más de 500 profesionales participaron; con la mirada a empresas que cada vez practican más la ética y la responsabilidad social.

Según los datos estadísticos del INEI Al tercer trimestre del presente año, el número de empresas activas en el país incluidas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos ascendió a 2 millones 699 mil 130 empresas, cifra mayor en 11,0%

TABLA 2: Stock y flujo de empresas por trimestre, 2018-2019

PERÚ: STOCK Y FLUJO DE EMPRESAS POR TRIMESTRE, 2018-19

Concepto	2018				2019			Var. % III Trim. 2019/18
	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	I Trim	II Trim	III Trim	
Stock al inicio del periodo	2 303 511	2 332 218	2 379 445	2 430 812	2 393 033	2 438 636	2 662 940	11,9
Altas <sup>1/</sup>	66 067	63 748	63 721	70 547	76 764	72 365	77 634	21,8
Bajas <sup>2/</sup>	-37 449	-27 711	-22 974	-45 052	-31 065	-31 185	-34 529	50,3
Otros Ingresos y salidas <sup>3/</sup>	89	11 190	10 620	-63 274	-96	183 104	-6 915	-
Variación neta <sup>4/</sup>	28 618	36 037	40 747	25 495	45 699	41 200	43 105	-
Stock al final del periodo	2 332 218	2 379 445	2 430 812	2 393 033	2 438 636	2 662 940	2 699 130	11,0
Tasa de altas (%) <sup>5/</sup>	2,8	2,7	2,6	2,9	3,1	2,7	2,9	-
Tasa de bajas (%) <sup>6/</sup>	1,6	1,2	0,9	1,9	1,3	1,2	1,3	-
Tasa neta <sup>7/</sup>	1,2	1,5	1,7	1,1	1,9	1,5	1,6	-

1/ Comprende a las empresas que se crean o se reactivan.

2/ Número de empresas que dejan de operar por el cierre o cese definitivo de sus actividades, suspensión temporal, fallecimiento en el caso de personas naturales y fusión o escisión en el caso de personas jurídicas.

3/ Otros ingresos y salidas que comprenden cambios de organización jurídica, principalmente de persona natural sin negocio a persona natural con negocio y viceversa. El Directorio Central de Empresas y Establecimientos del Instituto Nacional de Estadística e Informática no considera a las personas naturales sin negocio.

4/ Es la diferencia entre el número de empresas creadas o reactivadas y las que se dieron de baja.

5/ Es la relación de altas de empresas con el stock al final del periodo.

6/ Es la relación de bajas de empresas con el stock al final del periodo.

7/ Es la relación de la variación neta con el stock al final del periodo.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Directorio Central de Empresas y Establecimientos.

### 3149 Cultura corporativa

Es un término que se relaciona directamente con la misión y visión empresarial se vinculan directamente con la cultura corporativa pues es la forma en que se desarrollan y se desenvuelven las empresas, adquiriendo así reputación y un nombre en el ámbito empresarial, compuesta por identidad corporativa (cómo la empresa se concibe así misma); Sistema de valores (Cómo integra sus ideas) y unidad estratégica (Cómo desarrolla y aplica una estrategia determinada en su actividad) (Gallego, 1999, pág. 34); en resumen enmarca la identidad de la empresa y su desenvolvimiento en el mundo empresarial; pues su mayor carta de presentación será su comportamiento ético y las decisiones que tome frente a las controversias.



### **31410      Gobierno corporativo**

El gobierno corporativo se define como las normas y herramientas por las cuales se rige una empresa, hoy en día tener un buen gobierno corporativo, acorde a las características inherentes de la empresa es vital para el buen desarrollo de la misma, es decir que las empresas que poseen buen gobierno corporativo son más confiables y atraen mayor inversión, que las empresas que no lo poseen. (Indacochea, 2000)

Gobierno corporativo, en el capítulo de Compliance se entiende como el proceso o procedimientos que permiten prevenir, o si el problema se ha producido, encontrar la situación problemática. Un ejemplo es el caso Mc Donals en el que los jóvenes cumpliendo su labor, se electrocutaron; situación que se pudo prever, impartiendo las adecuadas medidas de prevención; por ejemplo, que no pueda haber cables pelados, que esté seco el piso, es decir procedimientos de seguridad en general contenidos en los procesos de Compliance.

Es el sistema por el cual las sociedades son dirigidas y controladas, la estructura del gobierno corporativo especifica la distribución de los derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de la sociedad, tales como el directorio, los gerentes, los accionistas y otros agentes económicos que mantengan algún interés en la empresa. El gobierno corporativo también provee la estructura a través de la cual se establecen los objetivos de la empresa, los medios para alcanzar estos objetivos, así como la forma de hacer un seguimiento a su desempeño. (Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE)

El conjunto de prácticas, formales e informales, que gobiernan las relaciones entre los administradores y todos aquellos que invierten recursos en la empresa, principalmente accionistas y acreedores. Es obvio que unas buenas prácticas de gobierno corporativo garantizan un mejor uso de los recursos en las empresas, contribuyen a una mayor transparencia contable y mitigan los problemas de información asimétrica que caracterizan a los mercados financieros. En estas circunstancias, unas buenas prácticas de gobierno corporativo son la clave para el acceso de las empresas a los mercados de capital. (Corporación Andina de Fomento - CAF). Las estructuras y procesos para la adecuada dirección y control de las empresas, que contribuyen a la generación de valor y a su desarrollo sostenible al mejorar su performance y su acceso a las fuentes de capital. (International Finance Corporation - IFC). Son las reglas y procedimientos para tomar decisiones en los asuntos corporativos y la promoción de la justicia corporativa, la transparencia y la rendición de cuentas. (J. Wolfensohn, President, World Bank). Explica las reglas y los procedimientos para tomar decisiones en asuntos como el trato equitativo de los accionistas, el manejo de los conflictos de interés, la estructura de capital, los esquemas de remuneración e incentivos de la administración, las adquisiciones de control, la revelación de información, la influencia de inversionistas institucionales, entre otros que afectan el

proceso a través del cual las rentas de la sociedad son distribuidas.  
(Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores - CONASEV)

### **31411 Cultura corporativa y Compliance**

La cultura corporativa debe estar directamente vinculada con el Compliance pues una se basa en las características que hacen que una empresa sea diferente a la otra, está relacionada con las formas y particularidades de cada organización, son desarrollos no coyunturales, es decir poseen un arraigo estructural muy importante, en ese sentido no es muy sencillo que existan verdaderos cambios organizacionales. Una excepción puede ser lo ocurrido con muchas empresas en relación con los efectos de la pandemia. En el desarrollo de la cultura del cumplimiento, entre las más importantes encontramos:

- **Tone at the top**

Punto central: los empleados harán lo que ven que hacen sus jefes.

Es en ese sentido clave la manera como se maneja el liderazgo.

¿Hubo en Odebrecht una conducta relacionada con este principio de cultura corporativa? Pues “La conexión entre el fraude y el “tone at the top” de una organización ha recibido atención internacional en los últimos años. El tono en la parte superior se refiere a la ética.

Ambiente creado en el lugar de trabajo por el liderazgo de la organización.

Si el tono establecido por los gerentes defiende la ética y la integridad, los empleados estarán más inclinados a defender esos mismos valores. Sin embargo, si la alta gerencia parece no preocuparse por la ética y se centra únicamente en el resultado final, los empleados serán más propensos a cometer fraude porque sienten que la conducta ética no es un enfoque o prioridad dentro de la organización.”

- **LEGAL, HONEST AND CANDY**

De manera interna y externa en la compañía.

Es necesario mantener una conducta idónea, tiene que ver con estar adaptado y no faltar o incumplir con los procedimientos de la organización y la legislación pertinente.

- **El deber de honestidad y sinceridad:**

Este estándar de conducta pasa al plano ético, esto significa, decir siempre la verdad y actuar con transparencia en todos los estamentos de la organización tanto de manera interna como externa. Existe una suerte de estándar de conducta de parecer ingenuo, un alto nivel de

transparencia, un aspecto máximo de buena fe, esto genera confianza, y la transmisión de confianza genera negocios. Se podría decir se recurre a la idea mayor de deber de diligencia en las acciones, es decir confiar en que las personas son diligentes.

- **INTEGRITY VERSUS SPIN**

El término spin está relacionado con darle vuelta o torcer la información, cambiar el efecto, todo con la finalidad de obtener un beneficio.

Enfrenta dos conceptos que han sido importante en el desarrollo empresarial, por un lado, la integridad entendida desde un punto de vista de la ética, y la posibilidad de darle un giro al problema, maquillando sus consecuencias. El maquillar las consecuencias es una costumbre empresarial reñida con la ética, sin embargo, esta práctica ha sido recurrente, incluso al punto que muchas empresas han destinado recursos al área de imagen y relaciones públicas para poder “sobrellevar los inconvenientes”.

En un mundo de cultura corporativa ética, la integridad tiene que estar por encima de todo, siempre, más aún en una época de gran nivel de difusión de la información.

- **Los códigos éticos**

Son los códigos que contienen los principios rectores de la organización, estos parten de la misión, visión, objetivos empresariales; y se dirige a codificar los estándares de conducta de la organización. Estos estándares deben estar inspirados en la cultura real de la organización, es decir, en las prácticas y los principios éticos que rigen dentro de ella.

Todos esto se podría resumir en la manera como hacen las cosas las empresas, en donde evidentemente se incluyen políticas empresariales como las prácticas que hemos ido mencionando. En pocas palabras: valores éticos, creencias y prácticas o políticas corporativas.

La forma como se construyen estos códigos es diversa, a veces se juntan con los principios de Gobierno Corporativo, a veces son independientes, por otro lado, maneja algunos temas recurrentes como conflictos de intereses, políticas de regalos, diversos tipos de tratamientos con vinculados y grupos de interés, confidencialidad, etc. Estos códigos pueden incluir pautas y las reglas de procedimientos de Compliance.

- **Responsabilidad social empresarial (RSE)**

Si bien la RSE en sí mismo constituye una pieza clave del conglomerado GRC, constituye una pieza clave para el desarrollo de nuestras políticas corporativas.

Teniendo presente que la RSE es clave para las relaciones con los grupos de interés o stakeholders y el impacto que la organización va a generar en la comunidad. Estas buenas prácticas, si bien dependen de la voluntad de la organización e incluso pueden ser juzgadas como innecesarias, han ido adquiriendo importancia porque ese impacto social es a la vez generadora de valor e imagen positiva para la empresa. Muchas empresas que listan en bolsa han visto mejorar su valoración.

- **Sostenibilidad**

Está relacionada a que la empresa perdure en el tiempo, por lo que se requiere que las decisiones sean decisiones que permitan los beneficios a largo plazo y no sean cortoplacistas. Lo importante es que la organización se siga manteniendo.

- **Derechos humanos**

Es importante incluir dentro del desarrollo del Compliance en la cultura organizacional reglas relacionadas a la protección de los derechos fundamentales, tanto de manera interna respecto al personal, como de manera externa respecto a la relación con los grupos de interés principalmente en relación con los consumidores.

- **Recursos humanos y cultura corporativa**

Es el área fundamental para la diseminación de la cultura de la institución. Las organizaciones suelen tener como punto primordial, incluso por encima de las aptitudes y habilidades de desempeño para un cargo, la capacidad que los postulantes tengan para adaptarse a la cultura empresarial de la organización, por tanto, en las contrataciones de personal, el detectar esas capacidades será una labor trascendental en los reclutadores. Parte fundamental de la tarea de recursos humanos es la difusión de la cultura empresarial de manera permanente buscando reforzarla constantemente. Además, hay una fuerte incidencia por verificar de manera importante los antecedentes del personal reclutado. Finalmente, es importante el monitoreo del desarrollo y cumplimientos de los procesos relacionados al Compliance.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Será necesario autorregular el Compliance en la cultura corporativa de las Pymes peruanas?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar con sentido crítico la autorregulación del Compliance en las Pymes dentro de un buen manejo de cultura corporativa



### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Analizar qué aspectos del Compliance se deben estandarizar en las Pymes y determinar las características centrales de Gobierno corporativo y control de riesgos.
- Aplicar un Compliance dirigido a cada tipo de Pyme pero y enfocado a las políticas de cultura corporativa, estandarizando aspectos comunes.
- Proponer la incorporación de una autorregulación en las Pymes y otros mecanismos estratégicos, adaptados al contexto empresarial peruano, con la ayuda de la Cámara de Comercio para el cumplimiento del Compliance en el reglamento de la Ley N°30424.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

- La aplicación del Compliance genera autorregulación en las pymes y previene riesgos esto conlleva a un mayor cumplimiento de estándares empresariales.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- La implementación de cultura corporativa empresarial permite mayor eficiencia en la implementación del Compliance en las Pymes

- La finalidad de la implementación del Compliance en la Cultura Corporativa es cumplir con la ley bajo los parámetros éticos y morales.
- Al implementar el Compliance dentro de las Pymes preverá incumplimientos de las normas y se buscará mejores mecanismos de prevención
- El desconocimiento de las normas conlleva al incumplimiento de reporte de riesgos en las pymes.
- Las pymes buscan asesoría externa para prevenir riesgos, seguimiento y fiscalización, entrenamiento y comunicación corporativa.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

#### 2.1.1. De acuerdo al fin que se persigue

##### 2.1.1.1. Básica:

La presente investigación será **básica**, que para ARANZAMENDI (2011), tiene como finalidad: Formular nuevas teorías, modificar o cuestionar, las existentes, incrementar los conocimientos de carácter jurídico, pero sin la posibilidad de contrastarlos con su aspecto práctico” (pág. 81). Ya que tiene como propósito la aportación de elementos teóricos, sin la intención de su corroboración directa en un campo concreto de aplicación; por lo que se buscará examinar el marco normativo que regula las Pymes en el Perú Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa Ley N°28015, contribuyendo al análisis de la norma describiendo y explicando la problemática planteada en la presente investigación, así como la incorporación de parámetros del Compliance para la estandarización de las Pymes.

#### 2.1.2. De acuerdo al diseño de investigación

##### 2.1.2.1. Descriptiva:

Se consultaran fuentes de derecho indirectas como Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa Ley N°28015, El Decreto Legislativo N° 1396, aprobó la modificación de diversos artículos del Decreto Legislativo N°1034, que aprueba la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, la Ley N° 30424, y su modificatoria mediante el D. Leg. 1352, vigente desde el 1 de enero del 2018; “La Guía de programas

de cumplimiento de las normas de libre competencia”; Guía de implementación de Compliance para Pymes emitido por las World Compliance Association y doctrina relacionada al tema, cuestiones fácticas y valorativas, que servirán para indagar en el problema así como para identificar las futuras fuentes de información.

Se buscará identificar y delimitar el problema ya antes mencionado producto de los últimos acontecimientos sociales y su repercusión en las Pymes, formulando hipótesis que delimitaran elementos constitutivos.

#### **2.1.2.2. Explicativa**

Se buscará explicar la repercusión de las últimas modificatorias con respecto al Compliance y su afectación en las Pymes en su práctica diaria, pues lo que se busca es cuidar la reputación y buena imagen de la marca empresarial, de manera ética esquivando fraudes y el pro de la transparencia empresarial, cumpliendo con todos los parámetros civiles y empresariales.

#### **2.1.2.3. Propositiva**

Se propone a través de esta investigación indagar en las medidas y efectos desde una perspectiva jurídica del Compliance en las Pymes y plantear medidas de contingencia para respaldar a estas pequeñas empresas así como proponer conceptos claves para la incorporación d esta figura en las Pymes, según nuestro contexto local.

### **2.1.3. De acuerdo a los métodos y procedimientos que se utilizan**

#### **2.1.3.1. Cualitativa**

La presente investigación de acuerdo al enfoque es **cualitativa** de análisis de datos empelando el método de observación documental con el manejo de fuentes secundarias obras bibliográficas ya existentes, pues se sustenta en la argumentación e interpretación jurídica, analizando como los problemas mediáticos sociales tienen consecuencias civiles y empresariales que modifican o alteran las normas afectando a otros grupos empresariales como las Pymes en el Perú; vinculados con el análisis funcional del derecho, con técnicas de investigación empíricas.

## **2.2. Población y muestra:**

Nuestra unidad de análisis serán las Pymes peruanas; y los casos en el que las Pymes incorporaron el Compliance dentro de su sistema operacional.

### **2.2.1. Universo y muestra**

El número total de Pymes activas y formales en el último trimestre del año 2019 que fueron creadas formalmente incluidas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos ascendió a 2 millones 699 mil 130 empresas, cifra mayor en 11,0%

Ahora de todas esas Pymes cuántas ya aplicaron el Compliance en su corporación; como es una figura nueva en nuestra legislación, no se precisa el grado de asertividad

por ello trabajaremos con tres casos en los que el Compliance se ve reflejado a través de un Buen gobierno corporativo.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de análisis**

### **2.3.1. Técnicas**

#### **2.3.1.1. Análisis de documentos**

Para la recopilación de información se utilizará fuentes de recolección de información secundarias, las cuales servirán como referentes en las que destacan libros, normas, artículos relacionados, entre otros, todas aquellas relacionada al tema de investigación; se necesitará fichas bibliográficas con el único propósito de analizar la normas vinculadas al Compliance, ya sea nacional o internacional; es necesario analizar datos estadísticos, teniendo como base las fuentes de INEI y de la Cámara de Comercio, para luego elaborar los instrumentos pertinentes.

#### **2.3.1.2. Técnica de derecho comparado**

Esta técnica de investigación, permitirá identificar la aplicación de las figuras jurídicas, en este caso la aplicación del Compliance, en diferentes contextos

Este procedimiento es de gran utilidad en dos sentidos. Para iniciar un estudio comparativo, se emplea como principios heurístico, pues indica a qué fuentes debemos recurrir en el derecho y en la vida jurídica del sistema extranjero a efecto de observar similitudes y diferencias. Al término del estado mencionado, dicho principio puede utilizarse para revisar resultados. El comparatista deberá darse por bien servido cuando sus investigaciones en los materiales relevantes lo llevan a la conclusión de que los sistemas comparados obtienen resultados idénticos o similares. (Mancera Cota, 2008)

## **2.3.2. Instrumentos de recolección de análisis**

### **2.3.2.1. Ficha bibliográfica**

El análisis de doctrina del tema conlleva a utilizar fichas bibliográficas, con la finalidad de tener un orden y analizar la incorporación de términos como base del derecho comparado en nuestra legislación, se emplearán teniendo en cuenta las características usuales del libro *Técnicas y proceso de investigación* de César Robledo Mérida.

### **2.3.2.2. Ficha hemerográfica analítica**

Parecida a la ficha bibliográfica en el contenido, pero esta servirá para clasificar un artículo de revista o periódico, pues para el presente proyecto tomaremos en cuenta, las diversas opiniones de la aplicación del Compliance en los países asociados a esta, se emplearán teniendo en cuenta las características usuales del libro *Técnicas y proceso de investigación* de César Robledo Mérida.

### **2.3.2.3. Ficha de resumen**

Al contar con innumerables fuentes, es necesario para el presente proyecto de investigación utilizar, fichas de resumen que facilitarán el estudio y análisis del tema, cabe señalar que deben ser pertinentes y contar solo con los aspectos relevantes para la presente investigación, se emplearán teniendo en cuenta las características usuales del libro *Técnicas y proceso de investigación* de César Robledo Mérida.

## 2.4. Procedimiento

Hasta la fecha, la presente investigación:

- Aborda un contexto natural, analizando la incorporación del Compliance en las grandes empresas y como se aplicaría la misma figura en las Pymes mediante siendo necesaria en la cultura corporativa empresarial con la finalidad de estandarizar y cumplir parámetros éticos y morales.
- Se ha evaluado y analizado diversas fuentes de información jurídicas relacionadas con el tema de investigación, como el estudio de casos ya resueltos en Indecopi; obteniendo los datos suficientes para el desarrollo de la investigación.
- Identificamos definiciones básicas y /o conceptos claves de la terminología utilizada y exclusiva de la investigación, con la finalidad de dar respuesta clara y objetiva a nuestra hipótesis.



### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este acápite es necesario señalar el estudio de tres casos, aclara la incertidumbre de por qué es necesario aplicar el Compliance en las Pymes pues no solo se ahorra tiempo y dinero sino se maneja mucho mejor el sistema de riesgos, teniendo como ejemplo a las grandes empresas, cabe recalcar que nos debemos centrar en la solución del hecho concreto y no a la rama del derecho a la que pertenece cada caso, como esta figura se está incorporando en las Pymes, aún no existen casos concretos en este sector; pero servirá de ejemplo para la presente investigación; cuya finalidad es seguir analizando el planteamiento de acuerdo al avance progresivo de los años.

#### **Caso de concertación de precios y de asignación de cuotas de participación de mercado en la comercialización de productos tissue**

El Tribunal de Defensa de la Libre Competencia de Chile, mediante sentencia N° 160/2017, sancionó a dos empresas, por haber celebrado y ejecutado acuerdos con el objeto de asignarse cuotas de participación de mercado y de fijar precios de venta de sus productos tissue desde el año 2000 hasta diciembre de 2011, lo cual afectó el mercado nacional de la comercialización mayorista de tissue en el canal de venta masivo. Además de la sanción pecuniaria impuesta a una de las empresas, el Tribunal ordenó que ambas **implementen un Programa de Cumplimiento, las empresas debían designar a un Oficial de cumplimiento, quien se desempeñaría en el cargo a tiempo completo y reportaría sus acciones al Directorio de la empresa.** El mencionado funcionario estaría a cargo, entre otras obligaciones, de mantener una

línea de denuncia anónima que permita a cualquier empleado revelar directamente ante él, eventuales infracciones a las normas de defensa de la libre competencia.

Fuente: Sentencia N° 160/2017 del 28 de diciembre de 2017

### **Caso Apple v. United States of America**

El Juez de Distrito del Estado de Nueva York halló responsable a la empresa Apple Inc, por haber facilitado información para la concertación de precios en el mercado de comercialización de e-books. El Juez del Distrito impuso una medida correctiva que incluía cuatro aspectos: (i) conductas prohibidas, (ii) conductas requeridas, (iii) la designación de un Oficial de Cumplimiento (Antitrust Compliance Officer); y, (iv) la designación de un monitor externo de cumplimiento (External Compliance Monitor). La designación del Oficial de Cumplimiento tendría por finalidad mejorar los procedimientos internos de la empresa, para prevenir la comisión de conductas anticompetitivas. Las principales funciones a su cargo serían las siguientes:

- Entregar una copia de la sentencia a los funcionarios de la alta dirección de la empresa y los empleados involucrados, directa o indirectamente, con el funcionamiento de la iBook Store.
- Asegurarse de que todas las personas involucradas en el funcionamiento de iTunes y el App Store, reciban la capacitación adecuada sobre los requerimientos y alcances de la sentencia emitida.
- Obtener una declaración de los implicados, en la que se acredite que se encuentran informados del contenido de la sentencia y su voluntad de cumplirla, además de no

haber tomado conocimiento de violaciones a lo expuesto en la sentencia ni alguna otra conducta anticompetitiva.

- Dirigir una auditoría anual sobre libre competencia.
- Informar a los trabajadores de Apple que pueden comunicar sobre la posible violación a los alcances de la sentencia o a las leyes de libre competencia.
- Tomar acción inmediata al tener conocimiento de una posible violación a los requerimientos de la sentencia o a las normas de libre competencia. Por otro lado, el nombramiento de un monitor externo de cumplimiento tenía por finalidad que la Corte seleccione a una persona externa a la estructura de Apple Inc, a fin de garantizar que esta cumpla con la medida correctiva ordenada.

Fuente: 13-3741-cv, United States of America v. Apple Inc. United States District Court of New York, julio de 2013. 13-3741-cv, 13-3748-cv, 13-3783-cv, 13-3857-cv, 13-3864-cv, 13-3867-cv, United States Court of Appeals for the Second Circuit, agosto de 2014.

### **Caso navieras**

En el 2018, la Comisión sancionó a seis empresas navieras transnacionales<sup>136</sup> por haberse repartido clientes (fabricantes o importadores de automóviles y camiones) para el transporte marítimo de vehículos de diversas marcas, entre el 2001 y 2012.

Las empresas infractoras, a la fecha del pronunciamiento, ya habían implementado programas de cumplimiento en el extranjero. Adicionalmente, se identificó que existían dificultades para

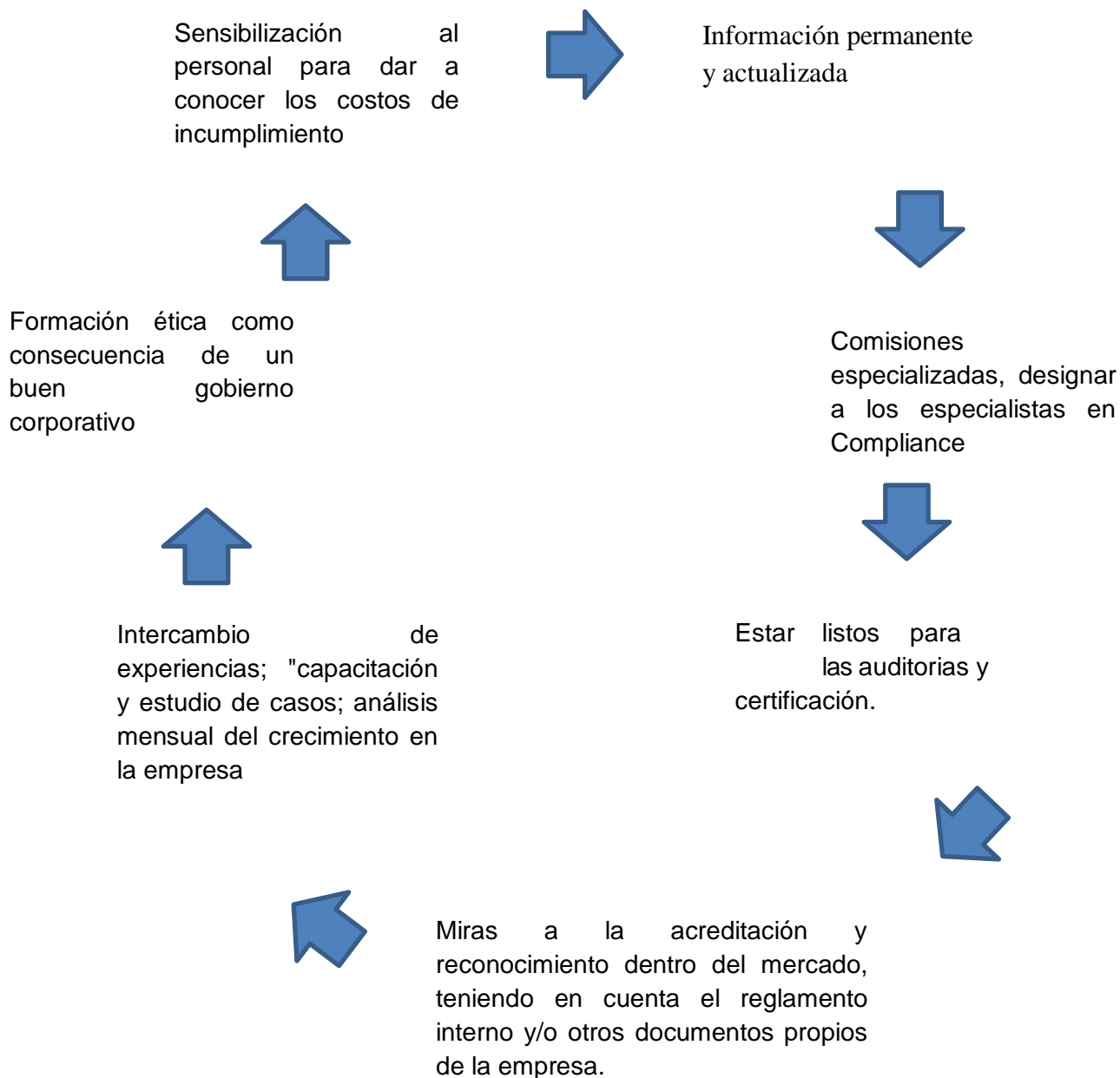
que la Secretaría Técnica y la Comisión administren un programa de cumplimiento en relación con empresas que no tienen sede nacional. Debido a ello, se dictó como medida correctiva acreditar en un plazo no mayor de 30 días hábiles (de consentida o confirmada la resolución), se informe a la Comisión acerca de los componentes de los Programas de cumplimiento adoptados por las empresas y, de ser el caso, informar sobre las acciones concretas para informar a sus funcionarios acerca de la importancia de cumplir con las normas de libre competencia y para detectar y contrarrestar riesgos de incumplimiento de tales normas. En caso las empresas no hubiesen acreditado la adopción de estas acciones dentro del plazo, la Comisión impondría los términos del Programa de Cumplimiento.

Fuente: Resolución 030-2018/1 14 de mayo de 2018 (En apelación).

Como podemos analizar la figura del Compliance en las empresas es determinante, pues previene riesgos y los costos que estas generan; hay una oportuna detección y control de daños; reducción clara de costos al establecer de manera clara y eficiente los límites para la actuación del personal, bajo presupuestos y estándares de las empresas; mejora la reputación y se alinea con la misión y visión corporativa; reduce los riesgos de exposición de los colaboradores y se maneja la responsabilidad directa en el caso de daño; detección de conductas antiéticas.

Ahora bien, como estamos hablando de Pymes y es claro que muchas de estas empresas necesitan información clara sobre el Compliance lo que se propone es que se sigan los siguientes lineamientos para estandarizar los conceptos en las Pymes bajo las normas legales.

FIGURA 3: Elaboración Propia



## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

La presente investigación destaca la aplicación del Compliance en grandes corporaciones ; en base a los resultados del estudio de casos es imprescindible llevar esta figura y manejar una autorregulación en las Pymes, pues estas son una de las principales fuentes de ingresos económicos en el País y en estos últimos años producto de la coyuntura crecieron enormemente según los datos de la CONIEPP generan empleo a más de 7 millones de peruanos, es decir el 45% de la PEA, lo que representa el 21% del PBI nacional; se propone un esquema para aplicarlo; pues este no debe ser tan complejo; en su esencia debe ser práctico, sencillo y de bajo costo, hay que tener en consideración que la visión intrínseca de las Pymes es crecer en el mercado y llegar a posicionarse, logrando pasar de pequeñas y medianas a grandes empresas; siguiendo estándares de calidad, es por ello que el Compliance dirigido a las Pymes es una suerte de prevención y adaptabilidad, es sumamente necesario que a través del **Buen Gobierno Corporativo** la aplicación del Compliance prevenga riesgos e incumplimientos de las normas, y para ello también será necesario contar con la reglamentación pertinente orientada a cada tipo de empresa; otro punto importante es tener claro la concepción de **Cultura corporativa**, pues para las Pymes debe ser prioridad formalizarse, como primer paso de manejo de ética; luego establecer sus lineamientos, paradigmas y rubros todos bajo paradigmas legales.

Es importante manejar el término de Buen Gobierno Corporativo; las grandes empresas que manejan a cabalidad este concepto y por ende ya incorporaron en estos últimos años el Compliance en su reglamentación; según datos de la BVL, Francis Stenning, Gerente General señaló: “Hoy más que nunca es fundamental que el sector privado mejore sus prácticas de gobierno corporativo, adaptándose de manera eficiente a la nueva realidad que vivimos, pero sobre todo priorizando la transparencia, seguridad y bienestar de colaboradores y clientes”.

TABLA 3: Cartera S&P/BVL IBG 2020-2021

**Cartera S&P/BVL IBGC 2020 – 2021\***

VALOR (nemónico)	EMISOR
ALICORC1	Alicorp S.A.A.
BBVAC1	Banco BBVA <u>Peru</u>
CPACASC1	Cementos Pacasmayo S.A.A.
BVN	Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.
ENGIEC1	<u>Engie</u> Energía Perú S.A.
FERREYC1	<u>Ferreycorp</u> S.A.A.
INRETC1	<u>InRetail</u> Perú Corp.
IFS	Intercorp <u>Financial Services</u> INC.
RIMSEGC1	Rímac Seguros y Reaseguros

*\*Los nombres de las empresas se encuentran ordenadas alfabéticamente*

FUENTE: Bolsa de Valores de Lima.

Tenemos a 9 empresas Top en el mercado que tienen buen manejo de Cultura Corporativa, Gobierno Corporativo y Aplicación del Compliance; estas empresas a las

que llamaremos empresas matriz; que servirán de ejemplo para aplicar estas figuras en las Pymes; volvemos a recalcar que se deben adaptar según características, finalidad, visión y misión y rubros de la pequeña y mediana empresa.

La prevención dentro del control de riesgos es un tema preocupante para muchas empresas más aún en las Pymes, según las últimas investigaciones de EY (una de las firmas más importantes de servicios profesionales del mundo que incluyen auditorías, asesoría legal, entre otros) analiza esta situación y se centra en el manejo de una buena cultura de control.

FIGURA 4: Oportunidades de mejora para fortalecer la gestión en su organización

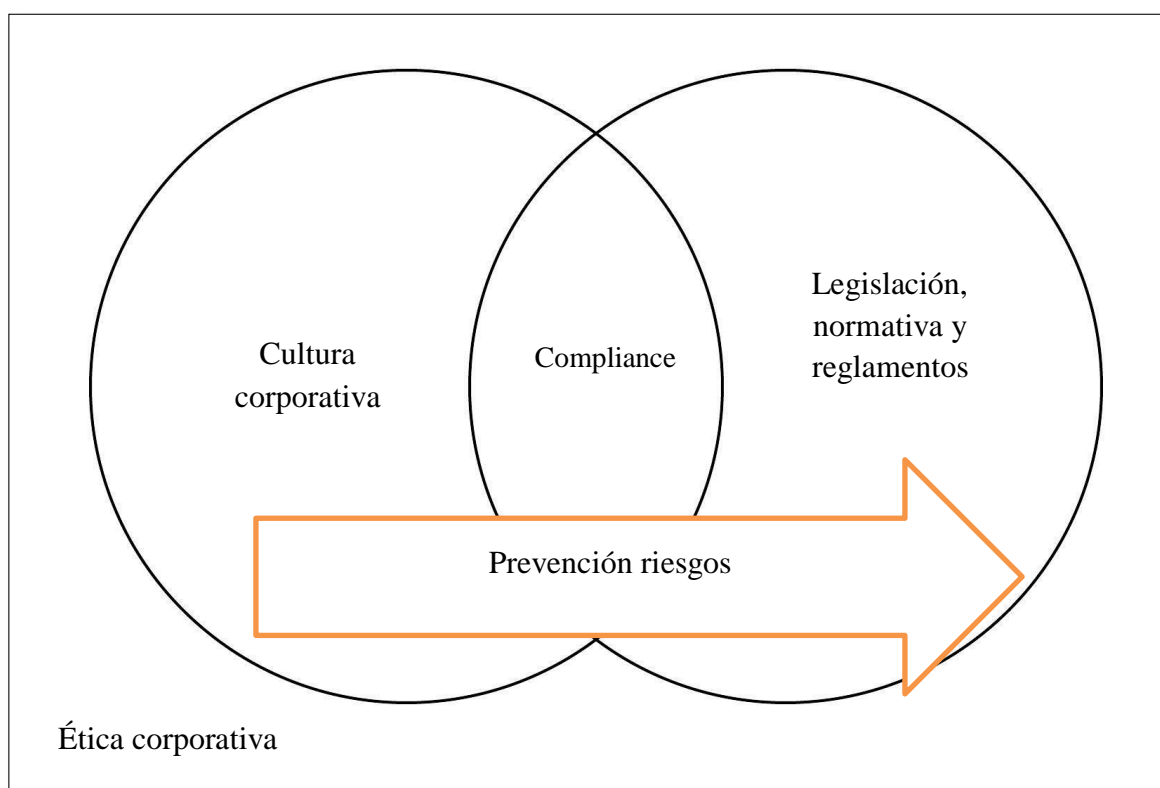




Es necesario que las Pymes adopten estas características se enfoquen en la aplicación del Compliance, buscando asesoría externa para prevenir riesgos, seguimiento y fiscalización, entrenamiento y comunicación corporativa; entidades como la Cámara de Comercio deben cumplir un rol preponderante para esto, integrando campañas de Compliance y brindando ayuda y asesoramiento a las Pymes; no sale de contexto la aseveración anterior pues ya está trabajando en ello, pero se direcciona hacia las grandes corporaciones.

Por ello nuestra investigación se centra en:

FIGURA 5: Elaboración propia



Las pymes deben contar con el enfoque de cultura corporativa; tener en claro la legislación, normativa y reglamentos dentro de sus rubros; incorporar la figura del Compliance para un buen manejo ético corporativo.

#### 4.2 Conclusiones

- Se analizado con sentido crítico en base a las propuestas de nuestra investigación la sensibilización al personal para dar a conocer los costos de incumplimiento; Información permanente y actualizada; Formación ética como consecuencia de un buen gobierno corporativo; Intercambio de experiencias; "capacitación y estudio de casos; análisis mensual del crecimiento en la empresa; Miras a la acreditación y reconocimiento dentro del mercado, teniendo en cuenta el reglamento interno y/o otros documentos propios de la empresa; Estar listos para las auditorias y certificación, designar a los especialistas en Compliance, contar con Información permanente y actualizada para una correcta autorregulación del Compliance en las Pymes
- Los aspectos del Compliance que se deben estandarizar en las Pymes se deben centrar en el Buen gobierno corporativo, tales como políticas, leyes, requerimientos, reglas, estándares de calidad, transparencia y regulaciones internas con la ayuda de organismos centrales como la Cámara de comercio,

- Aplicar un Compliance dirigido a cada tipo de Pyme con la finalidad de seguir creciendo dentro del mercado empresarial, afianzando la ética corporativa, con ayuda externa a bajo costo y siguiendo parámetros legales, empezando por la formalizar las Pymes.
- Se propuso la incorporación de una autorregulación en las Pymes y otros mecanismos estratégicos, adaptados al contexto empresarial peruano, con la ayuda de la Cámara de Comercio para el cumplimiento del Compliance en el reglamento de la Ley N°30424.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Aranzamendi Nicanor, L. (2011). *Fundamentos epistemológicos de la investigación básica y aplicada en el Derecho*. Lima: Grijley.
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 181.
- Asociación Española de Compliance. (2017). *Libro blanco sobre la función de Compliance*. España: ASCOM.
- Casanovas, A. (2018). Estándares internacionales en Compliance ISO 19600 Y 37001. *KPMG Abogados*, 24.
- Fernández Ruiz, J. (23 de enero de 2016). *Lawi*. Obtenido de Enciclopedia jurídica : <https://mexico.leyderecho.org/metodo-analitico/>
- Fortuny, M. (2014). ¿Qué sabemos del origen del compliance penal, el concepto de moda? *Diario jurídico*, 22-25.
- Gallego, J. V. (1999). *La gestión profesional de la imagen corporativa*. Madrid: Pirámide.
- García, E. M. (2017). ¿Qué es el Compliance? *Autónomo*, 25.
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de. *Dyna*, 163.
- Huerta Ochoa, C. (2015). *Interpretación y argumentación en el derecho*. Mexico: UNAM.
- Indacochea, A. (23 de Mayo de 2000). *Indacochea noticias*. Obtenido de Indacochea noticias: <https://indacocheanoticias.files.wordpress.com/2013/01/gobierno-corporativo-cladea-03.pdf>
- Indecopi. (2019). *Guía de programas de cumplimiento de las normas de libre competencia*. Lima: Indecopi.
- INEI. (2019). *Demografía empresarial en el Perú*. Lima: INEI.
- Mancera Cota, A. (2008). *Consideraciones durante el proceso comparativo*. México: Universidad de Sonora.

Ministerio de industria, comercio y turismo. (24 de julio de 2006). *Gobierno de España*.  
Obtenido de Secretaria de estado de comercio:  
<http://www.comercio.mineco.gob.es>

OCDE. (6 de enero de 2019). *OCDE Better Policies Better Lives*. Obtenido de OECD Better  
Policies Better Lives: <https://www.oecd.org/acerca/>

Ortiz Frida, M. d. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Limusa. Palaci, J. E.  
(2017). Compliance y centros sanitarios. *Dialnet*, 20.

Ramos Nuñez, C. (2011). *El derecho y el método científico*. Perú: Grijley E.I.R.L. Remacha,  
M. (2016). *Compliance, ética y RSC*. España: IESE Business School.

Rojas, R. (2017). Compliance laboral. *Lefebre*, 26. Rotsch, T. (2012). Criminal compliance.  
*InDret*, 12.

Ruiz Baltazar, C. (2018). ¿Ahora sí necesito un Criminal Compliance? *Themis*, 15. Stucchi,  
P. (2021). Compliance en las relaciones de consumo. *Gestión*, 26.

## ANEXOS

- Decreto legislativo N°1372
- Sentencia N° 160/2017
- Resolución 030-2018/114