

Guía Comparada Investigaciones Internas: caso Perú



Compliance
Internacional

●●○ NIVEL INTERMEDIO

En los últimos años, el fortalecimiento de los programas de compliance y la presión regulatoria creciente han impulsado a las organizaciones a desarrollar mecanismos efectivos para prevenir, detectar y sancionar conductas ilícitas o poco éticas dentro de su estructura. En este contexto, las investigaciones internas corporativas se han consolidado como una herramienta clave para responder de manera oportuna y adecuada a denuncias, irregularidades o eventuales incumplimientos normativos.

En América Latina, el marco jurídico que rige estas investigaciones está en constante evolución, influenciado por estándares internacionales, principios del derecho laboral y la consolidación de marcos de compliance más robustos. Las empresas enfrentan hoy el desafío de armonizar las exigencias regulatorias y una investigación eficaz con los derechos de los trabajadores, resguardando el debido proceso, la confidencialidad y la integridad de la información.

Compliance Latam ha convocado a expertos de firmas legales en 18 países de Latinoamérica, Estados Unidos y España para ofrecer una visión clara, comparativa y actualizada sobre los principales elementos que configuran las investigaciones internas en cada jurisdicción.

A continuación, te presentamos la sección dedicada a Perú escrita por Pía Iparraguirre Alarcón, partner área compliance; y Lucía Tello Concha, senior associate. Ambas son parte de la firma CPB Abogados.

Fecha	Julio 2025
Tpo. de lectura	16 min.



FUENTE: el texto de esta portadilla se elaboró a partir de la introducción de la “Guía Comparada Investigaciones Internas” publicada por la plataforma “Compliance Legal Latam”.



Autores:

Pía Iparraguirre Alarcón, Partner, Área Compliance.

Lucía Tello Concha, Senior Associate.

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

En Perú, el marco regulatorio de las investigaciones internas se encuentra amparadas en diversas normas sectoriales, que abarcan materias como protección de datos, prevención de delitos y otros.

Por una parte, La Ley N° 30424 que regula la responsabilidad de las personas jurídicas en el proceso penal (Ley N° 30424), establece la implementación voluntaria de un modelo de prevención, que debe contar como elementos mínimos el canal de denuncia y un procedimiento de investigación interna que permitan detectar evaluar y abordar posibles conductas irregulares o ilícitas.

Adicionalmente, en materia laboral, de acuerdo con la materia denunciada tenemos las siguientes normas:

- Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Ley N° 29783 y su reglamento, que obliga al empleador a investigar incidentes laborales y adoptar medidas preventivas y correctivas.
- Hostigamiento sexual laboral: Ley N° 27942 y su reglamento, que exige al empleador formar un comité o designar un delegado para investigar denuncias y prevenir estas conductas.
- Otras materias (hostilidad, faltas disciplinarias): Se rigen por las facultades del empleador conforme al Reglamento Interno de Trabajo y, supletoriamente, por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

En todos los casos, la conducción de investigaciones internas debe respetar los principios generales como la legalidad, el debido proceso, la confidencialidad, proporcionalidad, celeridad y razonabilidad. Este exige al investigador actuar de manera imparcial, objetiva y razonable, garantizando al trabajador su derecho de defensa. Asimismo, las decisiones que emanen de una investigación interna deben observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales actúan como límites al ejercicio del poder disciplinario del empleador de ser el caso. Es necesario evitar excesos que puedan afectar la dignidad de la persona o personas investigadas.

Estos principios deben ser observados no solo para el éxito de la investigación sino para obtener resultados legítimos que permitan accionar en otras vías como la

civil o penal de ser necesario.

2. Existe un deber por parte de las empresas de contar con un canal de denuncias/reporte? En caso de respuesta afirmativa, ¿Se exigen características particulares respecto a anonimato, accesibilidad y su gestión?

En el Perú, la normativa exige a los empleadores implementar canales de denuncia en casos de hostigamiento sexual laboral. Este canal debe ser accesible, garantizar el anonimato del denunciante y cumplir con los procedimientos establecidos por ley. Sin perjuicio de ello, para las empresas en Perú, contar con un canal de denuncias va más allá de los supuestos en que la norma lo impone, como para la exoneración o atenuación de responsabilidad bajo la Ley N° 30424. La implementación del Canal de Denuncias para atender asuntos relacionados a las faltas éticas, el acoso laboral, discriminación u actos de hostilidad se presenta como una mejor práctica esencial de buen gobierno corporativo y gestión de riesgos que impulsa una cultura de cumplimiento.

Con relación a los parámetros que debe observar este canal, surgen ciertos elementos mínimos como la adecuada protección del denunciante respetando la confidencialidad de la denuncia y la solicitud de anonimato de la persona que proporcionó la información, manteniendo su identidad en reserva, de forma congruente con la necesidad de llevar a cabo una revisión minuciosa, asegurando que tanto la identidad de las partes como las pruebas recabadas queden resguardadas de forma íntegra. Al mismo tiempo, el canal debe ser accesible para todos los usuarios autorizados y contar con procedimientos claros de gestión, desde la recepción hasta la conclusión, de modo que la seguridad de la información se mantenga a lo largo de todo el proceso sin riesgo de filtraciones.

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

Sí, las empresas que implementan un modelo de prevención según la Ley N° 30424 tienen el deber de dar trámite a toda denuncia recibida, conforme al protocolo de atención de denuncias y el protocolo de investigación interna.

En estos protocolos la empresa debe señalar los elementos mínimos para la procedencia de una denuncia, los responsables de llevarla a cabo, los plazos e intervinientes.

Asimismo, en materia laboral, resulta obligatorio en las siguientes situaciones:

- Materia de Hostigamiento sexual laboral la Ley N° 27942 y su reglamento imponen expresamente la obligación de investigar toda denuncia, incluso de oficio si la empresa toma conocimiento de estos hechos.
- Actos de hostilidad laboral, conforme a la LPCL, los actos de hostilidad pueden ser equiparables a un despido y, por tanto, corresponde al empleador investigarlos para tomar medidas correctivas en caso se identifique una conducta de este tenor.

Asimismo, de forma general, cuando el empleador tiene conocimiento de hechos que podrían vulnerar derechos fundamentales de sus trabajadores, existe el deber de actuar de forma reparadora, lo que puede incluir la investigación.

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

En el sector privado, no existe una norma específica que recoja las obligaciones y garantías. Sin embargo, para el caso de las empresas que implementan el modelo de prevención penal, la normativa reconoce y exige la protección de los derechos del denunciante, precisando que el canal de denuncias debe garantizar en todo momento la confidencialidad del denunciante y de la información aportada, lo cual implica tres niveles de protección: primero, asegurar la reserva de la identidad del denunciante; segundo, activar medidas de respaldo una vez que el denunciante sea conocido; y tercero, abrir una indagación ante cualquier sospecha de represalia para sancionar al responsable, afectos de garantizar el respeto al debido proceso en la gestión de la información proporcionada.

En materia laboral, la normativa se encuentra limitada a los supuestos de hostigamiento sexual laboral, cuya normativa impone como deber de los empleadores, guardar la debida reserva de la identidad del hostigado y del denunciante frente a personas ajenas al procedimiento. Asimismo, en el marco del procedimiento de inspección laboral, se prohíbe cualquier tipo de represalia contra quienes colaboren con la inspección en el ámbito administrativo.

5. ¿Existe un deber legal de llevar a cabo un proceso de investigación por parte del empleador antes de aplicar una sanción o medida disciplinaria? En caso afirmativo, ¿Qué exigencias tiene ese proceso investigativo?

Sí. Existe un procedimiento específico regulado en el caso de despido, el cual establece el cumplimiento por parte del empleador de ciertos requisitos, que incluye:

- La comunicación escrita de los hechos imputados al trabajador.
- Un plazo mínimo de 6 días para que el trabajador ejerza su derecho a defensa mediante descargos.
- Garantizar una evaluación razonable y proporcionada.

Aunque este procedimiento se encuentra regulado por ley, adicionalmente existe en el Perú el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), órgano resolutorio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el cual ha establecido criterios vinculantes en diversos precedentes administrativos. El TFL cumple una función clave en la interpretación y aplicación uniforme de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en el país a través de la emisión de precedentes de observancia obligatoria.

En particular, el criterio expuesto por la Resolución 379-2022/SUNAFIL-TFL-Primera Sala desarrolla que el empleador tiene el deber de otorgar un plazo razonable para la presentación de descargos a sus trabajadores, aunque no indica específicamente a una cantidad de días. Este criterio debe tomar en consideración la gravedad de la falta imputada, así como el grado de responsabilidad del trabajador, antecedentes, entre otros aspectos. El empleador debe asegurarse en todo momento que el trabajador pueda hacer uso del derecho de defensa.

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

En el Perú, tanto la jurisprudencia administrativa como judicial valoran positivamente que los empleadores realicen investigaciones internas antes de aplicar sanciones disciplinarias, siempre que respeten los derechos del trabajador. Esta práctica refuerza la legitimidad de las decisiones del empleador y demuestra razonabilidad y respeto al debido proceso.

El Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que estas investigaciones fortalecen la validez de sanciones como el despido y evidencian una gestión diligente del poder disciplinario. En el ámbito judicial, los jueces también consideran favorable que el empleador haya documentado los hechos, permitido el descargo del trabajador y evaluado imparcialmente la evidencia.

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

En el contexto de la normativa aplicable, la normativa sobre responsabilidad de las empresas en materia penal enfatiza la importancia de que las investigaciones internas sean conducidas por personal calificado y con la debida formación en materia de cumplimiento normativo. Se establece que las personas jurídicas deben implementar modelos de prevención que incluyan procedimientos de investigación interna, los cuales deben ser aprobados por la alta dirección y contar con recursos adecuados para su ejecución.

En este marco, se prevé la conformación de un comité de investigación interna integrado por profesionales imparciales y con conocimientos en ética corporativa y la normativa aplicable. Este comité es el responsable de conducir las investigaciones de manera objetiva, garantizando el respeto del debido proceso, la confidencialidad y la protección de los derechos fundamentales de las personas involucradas.

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

Actualmente, en Perú no hay un proyecto de ley que regule integralmente las investigaciones internas en las empresas. Sin embargo, se han impulsado reformas importantes para fortalecer el marco de protección a los denunciantes y mejorar la efectividad de las investigaciones internas.

Recientemente, se modificó el Reglamento de la Ley N° 30424, señalando la obligación para las empresas de contar con protocolos para la investigación interna y sanciones por incumplimientos, así como mayor detalle en los procedimientos de recepción y gestión de denuncia, con especial énfasis en la protección del denunciante y la identificación clara de los responsables de la investigación (encargado de prevención y órgano responsable).

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

La implementación de sistemas de cumplimiento normativo (compliance) dentro de las empresas debe integrarse respetando plenamente el marco laboral vigente y las garantías fundamentales de los trabajadores. Esto implica que, durante las investigaciones internas, las empresas deben contar con protocolos internos

claros para la investigación de posibles ilícitos, los cuales deben estar alineados con sus normas internas para garantizar certeza jurídica y evitar arbitrariedades. Estos protocolos deben equilibrar los intereses de la empresa en la investigación y la protección de datos personales, asegurando la confidencialidad, la presunción de inocencia y un manejo responsable de la información, lo que fortalece la legitimidad y justicia del proceso.