

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**
Escuela de Posgrado



**LOS INCENTIVOS A LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES
COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN E INDAGACIÓN DEL DELITO
EMPRESARIAL EN EL PERÚ**

Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Maestra en Derecho de la
Empresa que presenta:

Mariela Vanesa Flores Chapilliquen

Asesor:

Armando Sánchez Málaga Carrillo

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, Armando Sánchez Málaga Carrillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del trabajo de investigación titulado **“LOS INCENTIVOS A LOS DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES COMO MECANISMOS DE PREVENCIÓN E INDAGACIÓN DEL DELITO EMPRESARIAL EN EL PERÚ”** de la autora **MARIELA VANESA FLORES CHAPILLIQUEN**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el día 02 de agosto de 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 01 de septiembre de 2023

Apellidos y nombres del asesor: Armando Sánchez Málaga Carrillo	
DNI: 42508143	Firma 
ORCID: 0000-0003-1651-6549	

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres y hermana que son un soporte importante en mi vida, me motivan e impulsan a seguir adelante. Para mi Madre que con su esfuerzo nos impulsó a mi hermana y a mí a ser profesionales con visión y valores, A mi Padre que con su cuidado y protección me permitió ser una persona con determinación y carácter; y a mi hermanita que es un modelo a seguir, me acompaña, aconseja y asesora en todo momento.



Resumen

Actualmente contar con un procedimiento de canal de denuncias es un elemento mínimo de cualquier programa de cumplimiento normativo, el cual tiene por finalidad que trabajadores de empresas privadas, funcionarios públicos o cualquier persona pueda alertar, informar o denunciar presuntos hechos de los que tengan conocimiento o que podrían ser parte de la comisión de delitos asociados a la corrupción, lavado de activos, financiamiento al terrorismo, entre otros que comprende la ley N°30424 “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas”.

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad evaluar la tendencia global a incentivar denuncias de irregularidades como mecanismo de prevención y persecución de delitos, su eficiencia, efectividad, las estrategias que implanta Estados Unidos, La Unión Europea y países que se encuentran proyectando su regulación como Chile.

Desglosaremos la necesidad de establecer incentivos a los denunciantes, sus elementos mínimos y la eficiencia de los procedimientos de canales de denuncias; así como la necesidad de efectividad para obtener el éxito de esperado, por lo que, el objetivo es que se consiga una mayor participación de los posibles alertantes, que comprenda la entrega de información útil para investigarse hechos reales y se permita sancionar a los responsables.

Posteriormente, se efectuará un análisis comparado de la regulación de incentivos, que van desde protección personal hasta incentivos económicos a los denunciantes.

Finalmente abarcaremos la eficiencia y efectividad de los canales de denuncias, sus comunes obstáculos que impiden su uso y finalidad, además de propuestas de mejora para regular incentivos en Perú.

Palabras clave: Incentivos, eficiencia, cumplimiento normativo, regulación, denunciantes, prevención, denunciantes, efectividad.

ÍNDICE

I. Introducción	3
1.1 Tema de investigación	4
1.2 Problema de investigación	6
1.3 Hipótesis y objetivos	7
II. Capítulo I: Estado del Arte	10
2.1 Preámbulo	11
2.2 Modelo de prevención y sus elementos mínimos	16
2.3 La eficiencia de los canales de denuncia en atención a la coyuntura peruana	19
III. Capítulo II: Derecho Comparado en la Regulación de Incentivos a Denunciantes	22
3.1 Enfoque metodológico – método comparado	23
3.2 Revisión del actual sistema jurídico en regulación de incentivos a denunciantes por los delitos comprendidos en la ley N°30424.	30
IV. Capítulo III: Eficiencia Y Efectividad De Los Canales De Denuncia	34
4.1 Eficiencia en la implementación de los canales de denuncia en las empresas	35
4.2 Impedimentos y comunes obstáculos que dificultan la efectividad de los canales de denuncias, o alertas ante las instituciones de justicia	38
V. Capítulo IV: Propuesta	40
5.1 Propuesta de mejora regulatoria en atención al Derecho Comparado	41
VI. Conclusiones	44
VII. Referencias Bibliográficas	47

Introducción



1.1 Tema de Investigación:

Actualmente en el Perú la responsabilidad administrativa “penal” - por derivarse de un delito de las personas jurídicas se encuentra regulada en la Ley N°30424, promueve la implementación de modelos de prevención de delitos (Cohecho, Financiamiento del Terrorismo, Lavado de Activos, entre otros), cabe mencionar que, una empresa puede quedar exenta de responsabilidad administrativa por la comisión de los delitos señalados si su organización ha implementado previamente un modelo preventivo que atienda a los riesgos, necesidades, características y naturaleza de la gestión y control de delitos con la finalidad de prevenir o reducir significativamente el riesgo de comisión. (Ley 30424, 2016).

A raíz de lo expuesto, el incumplimiento normativo como es evidente en varios casos emblemáticos como el de Lava Jato, el escándalo de Reficar, en la refinería de Cartagena-Colombia, la corrupción destapada en el año 2015 en la Asociación Nacional de Fútbol Profesional de Chile (ANFP), entre otros, ha generado que países como el Perú regule la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el año 2016 publicando la Ley N°30424, en la que se incentiva y promueve la autorregulación (modelos de prevención) en la empresas para así mitigar riesgos penales, reforzar la cultura de cumplimiento y ética frente a posibles hechos delictivos (Rodrich ,2014, p. 12).

En virtud de la publicación de esta norma, se otorgó la posibilidad a las empresas de implementar modelos de prevención de delitos que consta de dar cumplimiento a mecanismos y/o elementos mínimos establecidos en el artículo 33° del reglamento de la Ley N°30424, entre los que se encuentra “La implementación de procedimientos de denuncia”, cuyo objetivo es detectar previamente o abordar acciones cometidas por sus colaboradores o quien en nombre de la empresa busque un beneficio sobre la comisión de los delitos anteriormente mencionados.

En tal sentido, a pesar de que el artículo 39° del Reglamento de la Ley N°30424 y los Lineamientos de la Superintendencia del Mercado de Valores establecen un procedimiento para implementar el canal de denuncias, entre los que precisa que la empresa deberá brindar protección a las personas jurídicas y naturales, ello no es un incentivo para que estos se ofrezcan o consideren realizarlo, toda vez, existen naturales temores a las represalias, problemas legales, miedo a la filtración de sus datos o de la información brindada, impidiendo que se cumpla tal finalidad y se vuelva contraproducente para quien lo haga o, en su defecto, quien no pertenezca a ella, no se encuentre interesada por hacerlo.

Por otro lado, podemos advertir que como consecuencia de la omisión en la entrega de información y/o pruebas insuficientes muchos de los procesos penales no continúan investigándose incluso, la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) en su Evaluación Nacional de Riesgos de Lavado de Activos (2021) precisó: “La falta de información es una dificultad para la investigación y persecución de delitos de lavado de activos” (2021, p. 66) generando que los procesos penales se archiven de forma preliminar o en su defecto, sean desestimados por falta de pruebas, situación que se atenuaría al incentivarse las denuncias ante los canales corporativos, para conseguir recursos e iniciar y continuar con la investigación penal ante las instituciones que correspondan.

Considerando que la acción de “**denunciar**” es bastante compleja pues supone el deber de contribuir con la administración de justicia para entregar información, dicha conducta se encuentra vinculada al derecho a la libertad establecido en el artículo 2° de la Constitución Política del Perú, es importante determinar que en el presente caso no existe ni puede existir una obligatoriedad en denunciar sino, conductas basadas en solidaridad, ética y la cultura de valores dentro de la organización, volviéndose totalmente nulo dar por hecho la existencia de un deber sobre quienes podrían ser los principales actores o presencien irregularidades dentro de la organización, consistente en alertar a las autoridades respecto a estos presuntos hechos ilícitos. (Evaluación nacional de riesgo de lavado de activos, UIF, 2021, p. 21).

En la realidad, tanto las empresas como las entidades públicas son de difícil penetración por parte de las investigaciones fiscales y policiales, facilitándose la comisión de delitos

asociados a la corrupción, lavado de activos, colusión, entre otros que la ley N°30424 comprende. Ante este tipo de situaciones, Estados Unidos con la SEC (Securities and Exchange Commission) puso en marcha hace años un programa para incentivar que los *whistleblowers* denunciaren malas prácticas en sus empresas, incentivos para que los principales actores de estos hechos o quienes sean testigos puedan denunciar sin miedo a las represalias, con debida protección e incentivos económicos.

En virtud de ello, el Reglamento de la Ley N°30424 (2019) establece que la empresa podrá proteger al denunciante que brinde información a través de sus canales de denuncias que, como ha sido explicado líneas arriba, no brinda la confianza a los denunciantes de que dicha información pueda ser filtrada o utilizada en su contra, siendo necesario regular incentivos considerando y analizando la viabilidad de su aplicación respecto a los resultados en otros países.

1.2 Problema de Investigación:

La problemática radica en que la entrega de información por hechos presuntamente delictivos o materialización de los mismos para los delitos considerados en la Ley N°30424 no representa una obligación para los posibles alertantes, esto es, bajo la premisa del derecho a la libertad, existe una limitación por parte del gobierno corporativo o quien corresponde de recepcionar dicha información, si no es porque la misma persona materializa la denuncia y se inicia la investigación. Por otro lado, a pesar de que el artículo 39° del Reglamento de la Ley N°30424 establece un procedimiento para implementar el canal de denuncias, y se sugiere expresamente que la empresa deberá brindar protección a las personas jurídicas y naturales, ello no es un incentivo suficiente para que estos se ofrezcan o consideren realizarlo, toda vez que se encuentran expuestos a temores y represalias, problemas legales, miedo a la filtración de sus datos o de la información brindada, impidiendo que se cumpla tal finalidad y se vuelva contraproducente para quien lo haga o en su defecto, quien no pertenezca a ella, no se encuentre interesada en hacerlo.

1.3 Hipótesis y Objetivos:

Existen deficiencias en el actual sistema jurídico al no establecer incentivos efectivos que promuevan las denuncias corporativas sobre procesos irregulares, indicios o materialización de los delitos regulados en la Ley N°30424, lo cual sigue siendo un problema vigente en nuestro país que dificulta la obtención de información y/o recursos necesarios para la prevención y posterior indagación del delito empresarial por parte del Ministerio Público u otras instituciones jurídicas.

Por tanto, es pertinente establecer incentivos para los denunciantes que alarmen ante su organización o instituciones de justicia, acerca de indicios de la comisión de los delitos comprendidos en la Ley N°30424. Ello es así pues la actual regulación establece un procedimiento de denuncia corporativa que no motiva a su materialización por naturales temores a hacerlo, filtración de información, represalias a las que a menudo quedan expuestos, o desinterés, facilitándose la consumación de los delitos comprendidos en la Ley 30424 y, de ser el caso que se inicien las investigaciones, no existan pruebas o información necesaria para que el proceso continúe su curso generándose un archivamiento o sobreseimiento del caso.

Asimismo, resulta necesario evaluar la viabilidad de modificar la normativa vigente o implementar programas que incentiven a los posibles alertantes a materializar la denuncia ante su organización con información útil y veraz.

Objetivo Principal y Objetivos Específicos:

Objetivo principal:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo indagar acerca de la regulación de incentivos a denunciantes en algunos países (EE.UU, Unión Europea y Chile) y la viabilidad de la regulación de incentivos en el Perú a quienes ante su organización empresarial o instituciones pertinentes (comisarías, Ministerio Público) voluntariamente denuncien irregularidades o presuntas comisiones de delitos comprendidos en la Ley N°30424.

Objetivos específicos:

Entre los objetivos específicos que desarrollaré en los capítulos de la presente investigación se encuentran:

- Explicar la realidad normativa del Perú que regula los procedimientos de denuncias corporativas como uno de los elementos mínimos para la implementación de modelos de prevención de delitos en las empresas.
- Desarrollar el Derecho Comparado sobre el tratamiento de los incentivos a los *whistleblowing* interno y externo.
- Establecer una propuesta de mejora del sistema jurídico nacional respecto de la regulación de incentivos a los denunciantes de buena fe.

Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico que se utilizará en el presente trabajo de investigación será el argumentativo y el comparativo. Para entender la problemática se utilizará el análisis jurídico nacional y el método comparado, en donde se evaluarán los resultados y mecanismos entre dos o más sistemas legales y jurídicos aplicados en Estados Unidos (país con experiencia en regulación de incentivos y con resultados de éxito) y Chile (país latinoamericano perteneciente a la OCDE que se encuentra en proceso de regular incentivos a los denunciantes).

Considerando dicha información, se podrán determinar diferencias, semejanzas y posibilidades de mejora con respecto a la regulación de incentivos a los denunciantes, para brindar y/o sugerir soluciones al problema desarrollado líneas arriba.

Mediante el enfoque comparativo buscaremos analizar la normativa internacional (EE. UU, Unión Europea y Chile), en la que se encuentran regulados incentivos a los denunciantes y revisar la regulación vigente en nuestro país. En virtud de ello, se efectuará un análisis jurídico e interpretativo respecto a los hechos y sistemas jurídicos que vienen implementando eficientemente este tipo de estrategias para incentivar a las personas a denunciar irregularidades principalmente ante sus organizaciones.

Cabe mencionar que, en Chile se puede verificar cómo el cumplimiento normativo ha sido el primer ámbito donde modernamente ha aparecido la figura del whistleblower bajo los alcances de la Ley 20.393, que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas y permite exonerar de responsabilidad a aquellas entidades acrediten dar cumplimiento de los deberes de dirección y supervigilancia, respecto a la implementación de un modelo de organización, administración y supervisión de prevención. El art. 4° de la referida Ley establece las condiciones de estos modelos de prevención, entre los cuales se menciona la verificación de “procedimientos de denuncia”. Sobre la aplicación práctica de la Ley 20.393 (Navas & Jaar, 2018, pp. 1027-1054).





Capítulo I: Estado del Arte

"La necesidad de establecer incentivos a los denunciantes"

2.1 Preámbulo:

La acción que se pretende incentivar (“denunciar” o “alertar”) es bastante compleja pues se realizaría sin que exista un deber específico de contribuir con la empresa y con la administración de justicia (de advertirse indicios de la comisión de un delito) para entregar información, considerando que el sólo hecho de decidir hacerlo es una acción liberal que se encuentra vinculada al derecho a la libertad. Así, es imposible dar por hecho que quienes podrían ser los principales actores o presencien irregularidades dentro de la organización, alerten a las autoridades o efectúen su denuncia por los presuntos hechos ilícitos, más aún cuando se ha demostrado que las represalias a las que se encuentran expuestos los denunciantes es uno de los principales obstáculos para la lucha contra corrupción (Barómetro Global, 2019, p. 32).

En virtud de lo expuesto, EE.UU viene obteniendo resultados positivos al regular incentivos a los denunciantes, toda vez que en el año 2017 recuperó aproximadamente 3,7 billones de dólares gracias a su programa de detección del fraude. De esta cantidad, los denunciantes (*whistleblowers*) fueron directamente responsables de la detección y reporte de conductas fraudulentas por un valor de 3,4 billones de dólares (Fraud Statistics Overview, 2019, p. 12).

Cabe mencionar que los incentivos de este modelo van desde la protección personal del denunciante hasta la obtención de un margen del 30% del monto total de las sanciones impuestas. Asimismo, la *Foreign Corruption Practices Act* del año 1977 o la llamada *Dodd-Frank Act* del año 2010 establecen programas de incentivos y protección para denunciantes que permitan detectar fraudes, siendo la vía más utilizada y efectiva por parte de las agencias de investigación del gobierno de los Estados Unidos (Callahan, 2003, p. 896).

Desde el punto de vista de políticas públicas y sistema jurídico internacional, los incentivos más comunes y eficientes son:

a) Las recompensas económicas:

Las recompensas económicas desempeñan un papel fundamental para motivar e incentivar a las personas a efectuar determinada acción, debido a que influyen e inciden sobre la decisión de las personas en determinadas situaciones, esto es, porque se pretende

direccionar hacia un objetivo-resultado esperado por quien lo promueve. Algunos tipos de incentivos, son los bonos de productividad, comisiones por ventas, entre otros, cuya finalidad es obtener un beneficio para la institución o empresa y también para quien ejecuta la acción que facilitará dicho resultado (Montenegro, 2013, p. 11).

Estados Unidos ha apostado de forma efectiva por este incentivo desde el año 1863 con la *False Claims Act* (Ley de reclamos falsos), que impone a las contratistas y empresas que contratan con el Estado la responsabilidad por defraudar los acuerdos contractuales con el Estado y permite que, a las personas denominadas “relatores” que realicen denuncias de irregularidades, se les atribuya un porcentaje de los daños recuperados, lo que ha generado que, desde el año 2019 más del 70% de acciones por esta ley fueran iniciadas por denunciante (Dworkin, 1992, p. 278).

Las denuncias más concurrentes fueron las de programas médicos, militares, gastos gubernamentales y acuerdos de precios de medicamentos en farmacias en los laboratorios más grandes. Según la estadística entre 1987 y 2019, el gobierno recuperó más de \$ 62 mil millones bajo la Ley de Reclamos Falsos.

En el presente caso se plantean estímulos de naturaleza de carácter cultural, reduciendo la posibilidad de incentivar denuncias falsas o sin fundamento, como en el caso de Estados Unidos condicionando la recompensa a la efectiva recepción de las multas o indemnizaciones impuestas a las empresas.

b) El ofrecimiento de protección:

En la realidad, existen varios obstáculos que impiden la materialización de las denuncias, muchas de ellas tienen relación con el miedo a las represalias o daños que podrían causar los denunciados a quien denuncia o su círculo familiar, filtración de información otorgada a las autoridades correspondientes, impedimentos para surgir laboralmente en la organización o temor a ser denunciados por falsa denuncia de ser el caso que la investigación penal no prospere (OCDE, 2012, p. 3; RAPP, 2007, pp. 95 y 118). Sobre los temores de los denunciante, este último demuestra casos reales y daños sufridos

por algunos denunciantes. Por otro lado, en página 118, el último autor alude a estudios que señalan que un 33% de los denunciantes afirma que no volvería a hacerlo debido a las malas experiencias que su decisión le ha comportado.

En el caso de los trabajadores que efectúan denuncias respecto a prácticas ilícitas, suelen tener temores asociados con la probabilidad de ver frustradas las expectativas de ser promovidos laboralmente, ascensos, evaluación laboral, o en el peor de los casos el riesgo de ser despedidos, considerando que esa posibilidad aumenta cuando son trabajadores laboralmente vulnerables (tercerizados, en formación laboral, gestantes, recientemente contratados y sin haber alcanzado la protección contra el despido arbitrario) (RAPP , 2007, p. 125).

Un caso de protección se evidencia en la Unión Europea a través de la “Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo” (2019/1937), relativa a la Protección de las Personas que informen sobre Infracciones del Derecho de la Unión, la misma que determina la obligación a los Estados miembros de imponer procedimiento de denuncia a las empresas e instituciones, para proteger a los denunciantes de represalias que amenacen al denunciante de mantenerse o desarrollarse laboralmente así como sanciones para los responsables de la comisión de estas represalias (Ragués, 2020, p. 28).

En Chile, por ejemplo, el Proyecto de Ley del Denunciante establece modificar el Código Procesal Penal a efectos de que pueda presentarse denuncia de delitos atendiendo a la reserva de identidad de la persona que se apersona al Ministerio Público, la misma que también garantizaría cuando se efectúen infracciones o faltas administrativas, las que se presentarían en un nuevo canal de denuncias que administraría la Contraloría General, la cual es considerada la medida más eficaz para evitar o prevenir actos de represalia u hostigamiento laboral a nivel personal o familiar, como consecuencia de las denuncias.

En Perú, mediante el Decreto Legislativo N.º 1327 publicado en el año 2017, se determinan medidas de protección para el denunciante por el delito de corrupción y se sanciona aquellas denuncias que son realizadas de mala fe; asimismo, hace mención al principio de reserva en el que no se puede solicitar información, ni debe ser divulgada por ningún servidor o funcionario que tenga acceso a ella, por ello, la Superintendencia de

Mercado y Valores ha dispuesto una “Directiva para la gestión y atención de denuncias por presuntos actos de corrupción”, que permite a personas naturales y/ jurídicas efectuar denuncias por presuntos hechos de corrupción cometidos por trabajadores de la SMV, entre los que dispone, un procedimiento de denuncia para su validez la cual puede ser escrita o mediante medios electrónicos, reserva de identidad del denunciante, prohibición de filtración del expediente y anexos de la denuncia (SMV, 2012, p. 22).

c) La exoneración o reducción de penas impuestas a los denunciantes:

Cabe mencionar que muchas veces quienes denuncian también pueden ser considerados parte de la investigación penal por tener algún tipo de participación principal o accesoria por la comisión del delito denunciado, situación que desincentiva cualquier comunicación o alerta por los propios actores, siendo necesario evaluar atenuaciones de las sanciones a imponer o exenciones por brindar colaboración eficaz en la investigación de los hechos.

Este tipo de incentivo tiene sus orígenes en países anglosajones y en un caso más cercano con La **Convención** de las Naciones Unidas contra la Corrupción, también mundialmente reconocida como la **Convención de Mérida** (México). En el Perú en el caso de denuncias ante el Ministerio Público y que puede ser analizado como “precedente” se encuentra regulado un proceso que se denomina “Colaboración Eficaz” que es un proceso especial establecido y reconocido en Código Procesal Penal (CPP) en el artículo 472° y su reglamentación en el Decreto Legislativo N°1301, que otorga beneficios de protección y atenuación de penas a quienes otorgan información verídica sobre la comisión de delitos y estos se comprometan a cesar su actividad delictiva, sin embargo, la Colaboración Eficaz no garantiza la impunidad de la comisión de delitos, debido que, los beneficios premiales reconocidos, deberán tener coherencia con la información que los Colaboradores Eficaces entreguen a las autoridades pertinentes.

d) La protección laboral por despidos:

Los denunciantes también se enfrentan a los temores por el desarrollo o escalamiento laboral, así como a despidos injustificados. En países como Sudáfrica y Estados Unidos, el

empleador es el que debe demostrar que la sanción aplicada no está en directa relación a la denuncia hecha por el empleado (OCDE, 2010, p. 120).

En el Perú si bien no se hace referencia a una protección laboral como consecuencia de las denuncias efectuadas conforme con el artículo 29° del TUO del DL N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, uno los supuestos en los que se configura un despido nulo es: (...)”**Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes**”(…) De forma general el legislador se adelanta a cualquier denuncia o hechos que comprometan a las partes (denunciante y empleador) en procesos legales.

Hay que considerar que es importante determinar expresamente que las causales de despido nulo tienen que estar relacionadas a aspectos de denuncias sobre delitos asociados a la Ley N°30424 o en su defecto en las determinadas como parte del programa de cumplimiento normativo implementado en la organización, porque, de forma general podrían realizarse interpretaciones contrapuestas que desincentiven la realización de denuncias.

Podemos entender que el cumplimiento normativo se refiere a los procedimientos y políticas adecuadas a cada organización para detectar y gestionar los riesgos por el incumplimiento de una cultura de valores y obligaciones regulatorias, siendo un trabajo efectuado por las empresas o instituciones que, de forma voluntaria, implementen modelos de prevención de delitos para cumplir con las regulaciones vigentes, para lo cual deben de hacer efectiva la implementación de elementos mínimos que brinden garantía de esta voluntad.

Estados Unidos a través de diversos mecanismos, políticas públicas y estrategias ha buscado mitigar los riesgos de la comisión de delitos, prevenir su consumación y promover la transparencia de los procesos y áreas de trabajo de las personas jurídicas. Primigeniamente fue en el año 1977 a través de la conocida *Foreign Corrupt Practices* (FCPA) (firmada en el gobierno de Jimmy Carter) que inició esta imperiosa necesidad por regular normativa cuyo objetivo era afrontar la crisis de la corrupción por pagos, sobornos a funcionarios y recuperar la confianza en el sistema de negocios de los EE.UU.

Asimismo, el programa de detección de fraude ha recuperado montos considerables en el año 2017, incentivando el uso de los canales de denuncia para que las investigaciones penales se efectivicen con la información y pruebas necesarias para la prevención de delitos. (Callahan, 2003-2004, pp. 896-898).

En el Perú, este término se llegó a popularizar a raíz del escándalo de corrupción del caso Odebrecht, (Tola, 2017, p. 12), del cual muchos países entre ellos Perú se vio inmiscuido en la entrega de sobornos a funcionarios para facilitarse el acceso a obras, en tanto, las normas legales emitidas para la prevención de actos de corrupción fueron de mayor alcance y consideración para que se incluyan posteriormente otros delitos derivados del incumplimiento normativo, falta a la cultura de cumplimiento y prevención de riesgos, por lo que, las empresas, de las que no solo las consideradas “grandes”, sino también las medianas y pequeñas (pymes) deben estar preparadas.

2.2 Modelo de prevención y sus elementos mínimos en el Perú:

La Ley N° 30424 regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en los casos que miembros y/o colaboradores (trabajadores, personal tercerizado y/o empresas de servicios) cometan delitos como: cohecho activo genérico, tráfico de influencias, colusión simple y agravada, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho activo transnacional y cohecho activo específico.

Conforme con esta norma las empresas pueden ser exoneradas de responsabilidad si cuentan con la implementación de un modelo de prevención (sistemas de organización, supervisión y control para prevenir los delitos referidos). Para ello, el reglamento de la Ley N°30424 establece los elementos mínimos para implementarlo:

a) Identificación, evaluación y mitigación de riesgos:

Permitiría entender los riesgos que tenga la organización, basado en sus áreas, procesos y puestos laborales, además debe orientar a la toma de decisiones de la empresa para mejorar paulatinamente la gestión y objetivos empresariales. Cabe

mencionar que debe identificarse los procesos de cada área y la función de cada puesto laboral para entender a qué se encontraría expuesta la empresa. Asimismo, evaluar si a futuro las condiciones en las que se encuentra la compañía variarán, esto es, incrementando sus actividades o requiriendo nuevo personal que evidentemente deberá de contar con un perfil académico y de experiencia adecuada para reducir en lo posible la consumación de conductas irregulares o, en su defecto, realizar una selección ordenada y eficiente de documentos que permitan a la compañía preveer a quienes contratarán.

b) Contratación de un Compliance officer:

Persona con autonomía de gestión que supervisa que la empresa cumpla con los requisitos legales y autorregulación impuesta por la implementación del modelo de prevención, quien además deberá de cumplir con un perfil de experiencia en procesos de prevención de lavado de activos y conocimientos comprobados en cumplimiento normativo. Asimismo, será quien informe directamente al gerente general o quien corresponda y emitirá reportes periódicos a la SMV.

Asimismo, garantiza que los procesos de organización y de la empresa, cumplan con los reglamentos, políticas organizativas y requisitos legales.

c) Canal de denuncias:

Herramienta que permite a los trabajadores u otras personas alertar sobre posibles sospechas de comisión de delitos, la misma que podrá ser ejecutada a través de página web, central telefónica, buzón físico de reclamos, correo electrónico, entre otros, con cautela de los datos personales de quien denuncia. Asimismo, se realizará una investigación que permitirá evaluar si la información brindada y pruebas adjuntadas califican para iniciar una revisión de las conductas de los trabajadores o si amerita la investigación penal para sancionar la comisión de delitos.

d) La difusión y capacitación periódica del modelo de prevención:

A través de capacitaciones, remisión de documentos y material informativo continuo, la empresa deberá difundir periódicamente el cumplimiento de las normas y conciencia de cultura de cumplimiento, siendo imprescindible constancia y continuidad en todas sus áreas internas o de influencia, incluso, conocer el proceso que la denuncia de irregularidades comprende, después de haber sido efectuada, a efectos de aclarar dudas o temores por quienes podrían realizar dichas denuncias.

e) La evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención:

Se deberá establecer una supervisión periódica que incluya auditorías internas o externas para evaluar la efectividad del modelo, conformándose comités internos para su control, ello con la finalidad de establecer mejoras dependiendo de la necesidad de la empresa u organización debiendo dejar constancia mediante documentos para su mayor control, este proceso puede ser efectuado directamente por la persona jurídica o por terceros especializados en el tema, efectuándose al menos una vez al año.

Es importante entender que de todos los elementos mínimos, **el canal de denuncias en particular tiene evidentes obstáculos para su efectividad** toda vez que, depende de la voluntad de los colaboradores internos y/o externos para alertar sobre las irregularidades o presuntos hechos ilícitos cometidos por la organización o en el marco de su actividad y así obtener información valiosa que contribuya a que se inicie la investigación preliminar y que se cumplan con todas las etapas procesales hasta el juzgamiento, considerando que, muchas de las investigaciones penales tienen insuficientes pruebas para demostrar responsabilidad y prueba de ello es que según el reporte de Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Procesos de Pérdida de Dominio, en los últimos años solo una mínima cantidad logran ser sentenciados. (SMV, 2016, p.87)

Los elementos mínimos del modelo de prevención establecen o marcan pautas de actuación que se orientan a reducir la probabilidad de materialización de riesgos delictivos que pudieran

ser identificados mediante mecanismos de control, vigilancia y distribución de responsabilidades, en tanto, entendiendo que las auditorias, control financiero, capacitación constante y evaluación de riesgos se realizan de forma periódica, pueden alertar o poner en evidencia determinadas irregularidades y que en atención al reporte de la Unidad de Inteligencia Financiera, debido a la falta de información no es suficiente para que la investigación y persecución penal de los delitos establecidos en la Ley N°30424 sea eficaz, por ello se concluye que la eficiencia de la implementación de estos elementos, no siempre tiene la efectividad esperada.

2.3 La eficiencia de los canales de denuncia en atención a la coyuntura peruana

Por eficiencia entendemos que esta se materializa cuando se utilizan menos recursos para conseguir un objetivo o cuando se logran más de ellos con recursos más reducidos. Por ejemplo: afirmaríamos que es más eficiente 12 horas de mano de obra cuando se fabrican 100 unidades de 1 solo producto, que 2 días de 8 horas en donde se efectuarían gastos adicionales con el mismo resultado, entenderíamos que se trata de estrategias en el proceso, reduciendo, tiempo, inversión económica, insumos, entre otros.

En el Perú en donde los canales de denuncia son implementados de forma interna, conforme al artículo 40° del Reglamento de la Ley N°30424, establece los siguientes aspectos:

- a) Descripción de las conductas delictivas que pueden ser motivo de denuncias.
- b) Identificación de un Compliance Officer y/o encargado de prevención con información de contacto.
- c) Protección al denunciante a cargo de la empresa y/o organización**
- d) Canales de denuncia pertinentes
- e) Detalle y descripción de los elementos mínimos que pudiera contener la denuncia para ser considerada procedente.
- f) Mecanismo de recepción de denuncias
- g) Procedimiento de investigación y descripción de la presentación de los resultados.

Asimismo, los lineamientos de la SMV señalan que los canales de denuncia deberán de ser implementados bajo:

1. Canal que permita el reporte o alerta de hechos presuntamente o ya materializados como delitos (página web, canal telefónico, buzón de denuncias, puntos de atención de denuncias).
2. Protección al denunciante por represalias, discriminación o afectación laboral por las denuncias de buena fe;
3. Esquema de incentivos para motivar el compromiso en la lucha contra la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°30424.
4. Implementación de investigación interna, que informe al denunciante, denunciado y órgano máximo del gobierno, respecto a los resultados de la investigación penal.

Considerando que la empresa u organización cumple con implementar el procedimiento, ¿Cómo garantizaríamos su efectividad u “objetivo”? Cuando hemos planteado anteriormente que depende de terceros asistir ante los canales ofrecidos por la empresa y brindar la información, por tanto, es cuestionable asegurar que la eficiencia en el proceso de implementación de los canales de denuncia garantice su efectividad frente a posibles hechos delictivos, más aún cuando la empresa presuntamente denunciada sería quien se encuentre a cargo de brindar la protección de tus datos personales y/o familiares que cualquier empresa maneja cuando contrata laboralmente a un trabajador, asimismo, aspectos laborales, evaluaciones y otros aspectos fácilmente detectables por el empleador.

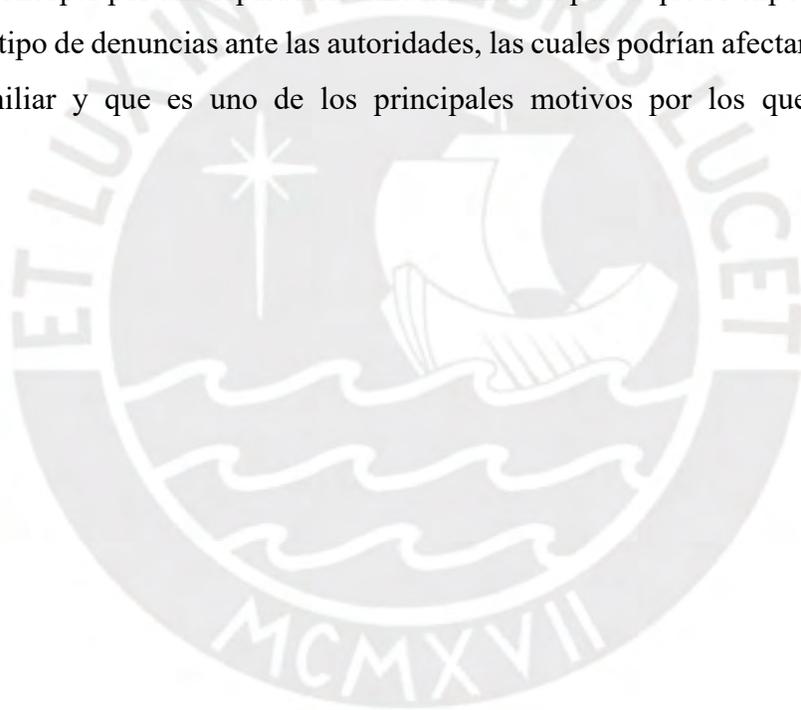
Plantearé entonces el supuesto que la empresa X se encuentra implementando un modelo de prevención de delitos. Para ello realiza la contratación de un *compliance officer* y otros profesionales para las áreas con expertise en la materia e inicia las estrategias para su implementación.

En cuanto al canal de denuncias de la empresa X se ha creado una página web, buzón de denuncias anónimas, correo electrónico y número de teléfono para informar y/o alertar sobre posibles hechos delictivos. Sin embargo, un área determinada será la encargada de recepcionar dicha información como parte del procedimiento de denuncia. En ese sentido, quienes tengan acceso a la publicación de los canales de denuncias asumirá que todos los datos son fácilmente

detectables por ser controlados por la empresa, lo cual es evidente porque, la efectividad está ligada a la decisión de posibles alarmantes de animarse a denunciar.

Por otro lado, desde el momento en el que se inicia la denuncia empieza un proceso de investigación en el que se deberá de continuar requiriendo información, que permitirá evaluar si se incluye o no a más investigados, siendo importante no solo “proteger” los datos de quien denuncia sino garantizar que no se encontrarán expuestos a castigos o represalias personales, laborales y familiares.

Muchos de los países o estados tienen cierto recelo en entregar recompensas a quienes se atreven a “delatar” a sus compañeros, jefes o directores empresariales. Sin embargo, podríamos cambiar este concepto por una reparación e indemnización por la que se expone el denunciante a realizar este tipo de denuncias ante las autoridades, las cuales podrían afectar a nivel personal, laboral o familiar y que es uno de los principales motivos por los que evitan entregar información.





**Capítulo II: Derecho Comparado en la Regulación de
Incentivos a Denunciantes**

3.1 Enfoque metodológico – método comparado

Para la presente investigación, es importante realizar el análisis comparado entre países que vienen ofreciendo incentivos a los denunciantes con la finalidad de valorar aspectos normativos y resultados obtenidos. Ello no sólo nos permitirá comprender con mayor visión el derecho como creación cultural, toda vez que, siempre nace de una necesidad de controlar, regular o prevenir un problema, sino que será una base para la interpretación y el análisis de distintos sistemas jurídicos, lo que definitivamente permitirá también evaluar e interpretar el sistema propio, sus deficiencias o necesidades futuras de modificarlas e incluir consideraciones asemejadas a la realidad.

En el presente capítulo desarrollaremos el análisis comparado de la regulación de incentivos en EE.UU y la Unión Europea, que manejan particularmente normas de protección y recompensas a los denunciantes de irregularidades, así como en Chile que se encuentra en proceso de regularlos. Partiremos de la premisa de que el método comparativo es utilizado para comprender el comportamiento y origen de ciertas instituciones jurídicas.

En el trabajo de investigación no podríamos realizar un análisis del mismo, si no se ha efectuado un estudio apropiado de la regulación en países con años de experiencia en aplicación de incentivos a denunciantes u otros en proceso de proyectarlos legislativamente, por lo que a continuación procederemos a desarrollar los casos más influyentes de la materia:

a) Estados Unidos:

El principal objetivo del cumplimiento normativo es que las empresas puedan canalizar las alertas sobre malas prácticas de forma interna, en las que se tiene como principal obstáculo las represalias a las que se encuentran expuestos, principalmente porque el empleador es quien tiene el poder de decisión. Por ello, la protección de los denunciantes o el sistema de recompensa económica son estrategias y/o soluciones que pueden resultar muy llamativas por los posibles alertantes y Estados Unidos ha efectuado la siguiente regulación:

Caso: La ley de reclamaciones falsas de Maryland:

La ley tiene antecedentes en la guerra civil, cuando el Congreso del Presidente Lincoln y su administración planearon una estrategia de actuación frente a las empresas contratadas por el Estado y que cometían fraude al ejército de la Unión, desde ese tiempo hasta la fecha sigue vigente esta normativa que permite hacer frente a fraudes cometidos contra los gobiernos de algunos estados federales.

Esta regulación permite que cualquier persona demande a nombre de EE.UU, fraudes que comprendan fondos del Estado, creando así un derecho especial para que pueda configurarse un caso abierto bajo la Ley de Reclamaciones Falsas, que impone sanciones coactivas y penales contra el acusado.

Por ejemplo **un caso real es el de Medicare** que es un Programa Nacional de Seguridad Social manejado por la administración pública del Gobierno de EE.UU, el cual brinda atención de salud a personas mayores de 65 años o personas identificadas como discapacitadas por graves problemas de salud como enfermedades neoplásicas, con necesidad de diálisis u otros problemas críticos. Actualmente hay muchos casos de fraude cometidos bajo este programa, que a través de la Ley de reclamaciones falsas ha facilitado que el gobierno recupere importantes montos defraudados tanto por personas naturales o contratistas que participan de las licitaciones del Estado para ejecutar el servicio. (Santiago, 2017, p.12)

Al concretarse una denuncia, el caso se archiva o se mantiene en secreto a efectos que, el gobierno decida si participará o no en el mismo, de decidirse en participar existen mayores probabilidades que la investigación llegue a buen puerto o se considere exitosa (lograr una sanción contra los acusados por la comisión de los delitos de fraude), de no aceptar participar, quien realiza la denuncia podría impulsar el caso que permitiría también acceder a recompensas económicas de tener éxito.

Uno de los principales temores en este país es el que se produce frente a las represalias, en el trabajo o por parte del empleador denunciado, por lo que bajo esta ley se brinda protección manteniendo el caso en secreto o “bajo sello” a efectos de que ninguna persona a excepción del denunciante (incluso el abogado del denunciante) conozca sobre el caso.

Específicamente bajo estas normas existen disposiciones de protección alineadas a:

- Pago atrasado
- Daños punitivos
- Danos de reinstalación

Como podrá evidenciarse en las estadísticas del reporte del año 1987 se viene recuperando importantes cantidades de dinero por fraudes cometidos al gobierno, gracias a los incentivos de recompensa a los denunciantes.

Las adjudicaciones de acciones del relator se calculan sobre la porción del arreglo o sentencia atribuible a las reclamaciones del relator, que puede ser menor que el total del arreglo o sentencia (Fraud Statistics, 1986, p. 8).

Las reclamaciones falsas comúnmente reportadas son:

- Empresas cobrando en varias oportunidades la entrega del mismo servicio o producto (o inexistentes).
- Compañías que pretenden cumplir requisitos con certificaciones de calidad del producto falsas o alteradas.
- Empresas que crean alertas falsas

Como anteriormente hemos explicado, a raíz de la financiación gubernamental del servicio de atención médica, el fraude de Medicare y Medicaid es un centro de litigios de las normas estatales de reclamaciones falsas, siendo que normalmente los denunciantes que obtienen este tipo de recompensas por denunciar exitosamente a la empresa fraudulenta son empleados de estas compañías, por lo que tienen un conocimiento importante del comportamiento fraudulento.

Incentivos al denunciante:

Los denunciantes tienen derecho a:

- Una indemnización del 15 a 30% del monto total que el gobierno recupere en daños y multas civiles.

- Protección de datos personales ya que, al principio, el caso se encuentra “bajo sello” para que el gobierno investigue de forma confidencial las acusaciones denunciadas.
- Protección sobre conocimiento del caso denunciado, debido a que se mantiene “cerrado al público”
- Los denunciantes despedidos o expuestos a represalias en la empresa acusada tienen derecho a una reparación como reincorporación, liquidación de pagos atrasados y compensación por daños emergente.

b) Unión Europea / La Directiva 2019/1937

La presente directiva fue dictada en octubre de 2019 y versa sobre la protección que se brindan a los denunciantes que informen sobre delitos cometidos en el Derecho de la Unión. El documento consta de 7 capítulos y 29 artículos y el objetivo es establecer normas que otorguen protección a los denunciantes que alerten e informen sobre posibles comisiones de delitos y es aplicada al sector público y privado (en estos casos es obligatoria la implementación de canales de denuncia en empresas con más de 50 trabajadores). Asimismo, exonera de algunas obligaciones o instituciones públicas con menos de 50 trabajadores. Algunas de las materias denunciables son:

- Contratos del sector contratación pública
- Financiamiento al terrorismo
- Servicios
- Venta de productos
- Lavado de activos
- Cuidado y protección del ambiente

El texto obliga a los estados miembros a imponer procedimientos de denuncia que garanticen protección contra represalias que pudieran enfrentar los denunciantes, en niveles laborales (obstaculización del trabajo y dificultad para ascender) o sancionatorios (castigos o discriminación dentro y fuera del centro de labores). Se menciona que dicha protección es necesaria para mejorar la contratación pública en el Derecho de la Unión, pues es importante y necesaria para la prevención, detección del

fraude y actos de corrupción en la contratación de la administración pública. Asimismo, para cubrir algunos vacíos legales en la ejecución de normas en la adjudicación de servicios u obras, productos, entre otros que comprendan gastos del estado, en tal sentido, quienes transgreden estas normas vulneran los intereses de inversionistas y reducen las posibilidades de seguir invirtiendo, repercutiendo con la libre competencia y adecuado funcionamiento en el mercado empresarial de la Unión.

Protección Laboral:

Esta directiva concede protección también a las personas que denuncien ante los organismos e instituciones de la Unión, que por aspectos laborales tengan acceso y tengan la obligación de guardar confidencialidad de los mismos. Por ejemplo, un caso de fraude al presupuesto o aspectos financieros, a efectos de prestarle protección ante esta vulnerabilidad y obstaculice el desarrollo profesional y laboral del denunciante dentro de la empresa acusada.

La presente Directiva debe conceder protección cuando, de conformidad con la legislación de la Unión, las personas denuncien ante instituciones, órganos y organismos, por ejemplo, en el contexto de un fraude al presupuesto de la Unión.

En el artículo 9.1 se establecen los requisitos para implementar los procedimientos de denuncia interna, conforme al siguiente detalle:

Garantía de confidencialidad de datos del denunciante y aquellos mencionados en la denuncia como parte de los hechos.

1. Informar la recepción de denuncia en un plazo no mayor a 7 días de haberse realizado.
2. Se debe asignar una persona competente e imparcial para realizar el trámite de la denuncia.
3. Realizar el seguimiento diligente de las denuncias.
4. Plazo límite para tramitar desde la recepción de la denuncia a un plazo no mayor de 3 meses.
5. Alcance de información entendible sobre las condiciones y procedimientos denuncias internas y externas.

En tal sentido, además de la protección laboral frente a represalias que pudieran estar expuestas los denunciantes, también la directiva en mención exige la protección eficiente de facilitadores, compañeros o familiares del denunciante que tuvieran alguna relación de servicios o laboral con la empresa, toda vez que existen riesgos de verse perjudicados por el proceso penal en el que se encontrarían inmersos por la información brindada respecto a posibles hechos delictivos.

En el presente caso, las empresas del sector privado con 50 o más trabajadores son las que se encuentran en la obligación de establecer el procedimiento de denuncia señalado con anterioridad, lo cual debe ser congruente con su tamaño, alcance de riesgo por las actividades que ejecutan y que comprometen al interés público. Sin embargo, la directiva promueve que se implementen estos canales a empresas con menos de 50 trabajadores a efectos de maximizar las posibilidades de acceder a información relevante en la que se garantice dicha veracidad y debida diligencia en el seguimiento de la denuncia.

En tal sentido, la presente directiva es un acto legislativo que traza y establece objetivos que todos los países de la Unión Europea se encuentran obligados a cumplir. Sin embargo, cada país deberá elaborar su propia normativa para lograr alcanzar dichos objetivos.

c) Chile:

En este país el cumplimiento normativo empezó a considerarse y tomar relevancia a partir de 2010 debido a la promulgación de la Ley 20.393, que establece la responsabilidad penal de la persona jurídica por los delitos que pudieran cometer quienes la integren desde un personal directivo, gerente general, trabajador o personal tercerizado siendo que en esta ley se establecen una serie de sanciones, que ha generado que las empresas empiecen a tomar conciencia y considerar temas que afecten legalmente a sus directorios.

En Chile, a través de la ley 20.393 que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de cohecho, lavado de activos, financiación al terrorismo en beneficio de la empresa, actualmente no están regulados incentivos económicos para aquellos posibles denunciantes de delitos o irregularidades.

No obstante, en el año 2019 se presentó un proyecto de Ley con la finalidad de regular la entrega de este tipo de incentivos a favor de los denunciantes por el delito de colusión (DL 211, art. 62) y de corrupción. Según la moción de inicio precisó que en el Chile no existen incentivos asociados a la denuncia de corrupción, esto es, si algún trabajador obtiene información de una mala práctica en su empresa, no hay seguridad de que se conserve la protección de datos personales y/o anonimato.

Conforme con el artículo 174 del Código Procesal Penal de Chile se exige al denunciante señalar datos personales a efectos de corroborar su identidad en el marco de un proceso público. Asimismo, el artículo 178° expresa que el denunciante no es responsable a menos que este se encuentre inmerso en la comisión del delito, por lo que, en el desarrollo del proceso, podrá estar sujeto a protección si es llamado a declarar como testigo.

En atención a esta norma que exige determinar la identidad del denunciante, ha sido reconocido como un obstáculo para accionar, por lo que se ha creado un programa denominado “Denuncia seguro” en el que se incentiva a las personas a informar telefónicamente si han presenciado o formado parte de la consumación de delitos, en las que después de haber sido recepcionadas se evaluaría por parte de los funcionarios si se presentaría o no una denuncia formal con los requisitos legales.

Un proyecto denominado “Ley del Denunciante” tiene como objetivo modificar el Código Procesal Penal a efectos de reservar la identidad del denunciante que se apersona o acude ante el Ministerio Público. Las denuncias asociadas a faltas administrativas serían presentadas ante un nuevo canal de denuncias que administraría la Contraloría General de la República.

La ley del denunciante tiene carácter orientativo y contiene disposiciones que influyen en la protección de denunciantes. Según Chevarría y Silvestre (2013), sus principales aportes son los siguientes:

- Comprender la corrupción ampliamente desde el punto de vista general y penal además también en el ámbito administrativo.
- Diferenciar y precisar competencias para recibir, calificar y proteger a los denunciantes en la investigación penal determinando que las entidades tales como el Ministerio Público, Poder Judicial, o los que correspondan sean los responsables para conocer los casos ante estos órganos de control.

3.2 Revisión del actual sistema jurídico en regulación de incentivos a denunciantes por los delitos comprendidos en la Ley N°30424

En el marco regulatorio de incentivos actualmente tenemos:

- a) **La Ley 30424:** La cual regula responsabilidad de las personas jurídicas, promueve la implementación de modelos de prevención a efectos de exonerar total o parcialmente la responsabilidad administrativa de la persona jurídica, para lo cual deberán implementarse los elementos mínimos del mencionado modelo, entre ellos el canal de denuncias.

El artículo 39 inciso b establece que los canales de denuncias deberán de incluir mecanismos de protección ante represalias, sanción o discriminación por la ejecución de denuncia. Sin embargo, deja a criterio de la empresa implementar dicha protección que evidentemente no genera la confianza necesaria para que cualquier persona se anime a denunciar.

- b) **El decreto legislativo N°1327:** Que sanciona denuncias de mala fe y otorga medidas de protección para los denunciantes de actos de corrupción, asimismo, garantiza la reserva de la información a efectos de proteger la identidad del informante o alertante de irregularidades; en el artículo 9° se establecen las medidas de protección al denunciante siendo las siguientes:

- Reserva de identidad. - Se les asigna un código numérico a los denunciantes, manteniéndose incluso después de culminado el proceso de investigación penal.

- Protección laboral. - Respecto a posibles represalias laborales por efectuar la denuncia ante las autoridades competentes y/o canales de denuncias.
- Otras medidas – Aquellas contratistas que denuncien actos de corrupción no se pueden ver afectadas en los procesos en los que se encuentra participando, vínculo contractual actual con la entidad denunciada o futuros procesos en los que participe.

Las personas comprendidas en esta norma son:

- a) Funcionarios y servidores públicos (incluyen extrabajadores)
- b) Personal que trabaja dentro de entidades públicas, bajo cualquier modalidad de contrato
- c) Ciudadanos que conozcan sobre estos hechos e informen a las autoridades pertinentes.

En el artículo 8 se establecen las siguientes medidas de protección y beneficios:

- Reserva de su identidad.
- Protección laboral no pudiendo ser cesado, removido o **despedido** de su cargo como consecuencia de la denuncia efectuada y admitida en la vía competente.
- Si el denunciante es partícipe de los hechos delictivos puede otorgársele la reducción gradual de la sanción de acuerdo con la participación en los hechos.
- Si los hechos denunciados son infracciones previstas en la norma administrativa y son sancionados con multa, dicho denunciante obtiene como recompensa un porcentaje de lo efectivamente cobrado, conforme con el reglamento de la Ley.

c) Lineamientos de la Superintendencia de Mercado de Valores respecto a la implementación de canales de denuncia:

- Canal de denuncia que permita el reporte o alerta de hechos presuntamente o ya materializados como delitos.
- Mecanismos que protejan al denunciante relacionados a las represalias, discriminación o afectación laboral por las denuncias de buena fe.
- Esquema de incentivos que promueva la participación de quien corresponda o motivar su compromiso en la lucha contra la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°30424.

- Implementación del procedimiento de investigación interna, que mantenga informado a los denunciados, denunciado y órgano de máximo del gobierno, respecto a los resultados de la investigación penal.

d) Decreto Legislativo 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe correspondientes a:

- o **Reserva de identidad:** Referente a la protección de datos personales, en donde al denunciante se le asigna un código numérico que podrá mantenerse incluso posteriormente de la investigación penal.
- o **Protección laboral:** La autoridad administrativa también podrá otorgar medidas de protección laboral cuando el denunciante se vea vulnerable o asuma riesgos ante la presentación de la denuncia.
- o **Otras medidas:** Hace referencia a la protección por las denuncias efectuadas por contratistas o postores frente a posibles riesgos en desistimiento o contratación de sus servicios como consecuencia de dicha denuncia, así como el apartamiento de servidores civiles de los que depende la contratación o continuación del denunciante, en los que la autoridad administrativa podrá previa evaluación apartarlos de dicha función.

Según la evaluación nacional de riesgos de la SBS en el año 2021 entre los años 2012 al 2019 se dictaron 32 sentencias del delito de lavado de activos y la principal dificultad en la investigación y persecución penal fueron las demoras en la entrega de información para progresar en la investigación penal, esto es, obtener los medios probatorios o indicios para completar las etapas procesales y así evitar que estas sean archivadas o desestimadas por falta de pruebas, siendo necesario darle valor a las denuncias sustentables sin correr el riesgo de vencerse los plazos.

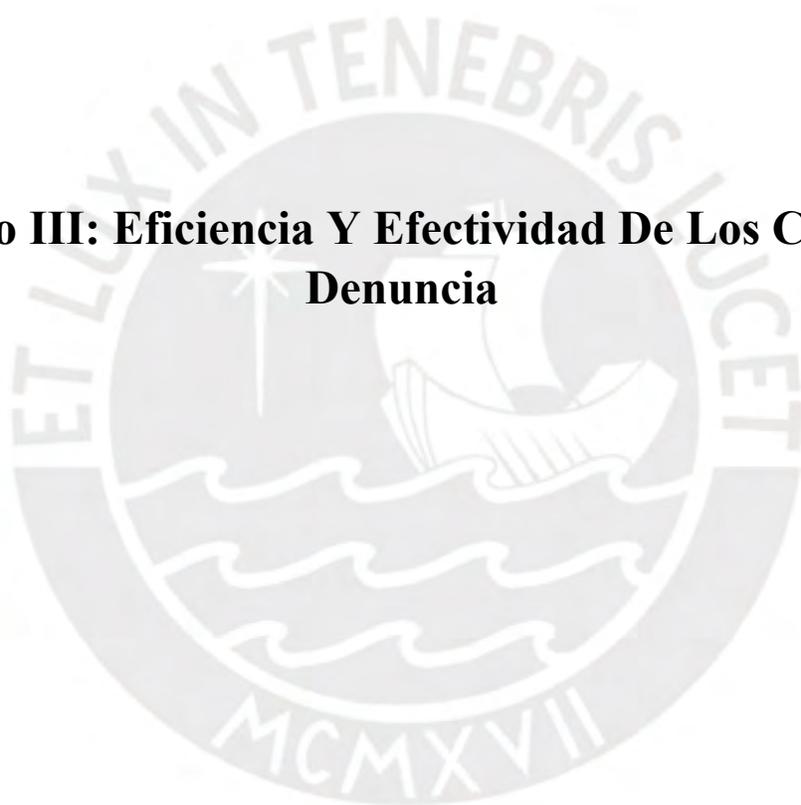
Con respecto a la calidad regulatoria, es importante evaluar que las normas aplicadas a nivel nacional, más aún si tienen impacto en el interés público, mercado empresarial y administración pública, cumplen la finalidad para la cual han sido creadas, siendo que la Ley

N°30424 fue promulgada en el año 2016 (p. 1), por lo que es necesario estudiar la efectividad de la implementación de los elementos mínimos que se necesitarán para identificar riesgos legales o abordar delitos consumados entre empresas privadas, funcionarios públicos o cualquier persona que haya sido espectadora o parte de un hecho delictivo (usuarios, administrados, proveedores, entre otros).

En atención a lo expuesto, abordaremos a continuación los procesos de implementación y su efectividad en la búsqueda del objetivo de la presente investigación respecto a los incentivos a los denunciantes.



Capítulo III: Eficiencia Y Efectividad De Los Canales De Denuncia



4.1 Eficiencia en la implementación de los canales de denuncia:

Desde el punto de vista general, la eficiencia es un fenómeno estudiado por la economía que se refiere a la capacidad de utilizar la menor cantidad de recursos para el cumplimiento de un objetivo o cuando se obtienen mejores resultados de la misma cantidad de recursos asignados, ello, es pues muy utilizado en indicadores de productividad y procesos de implementación de sistemas para considerarse como productivo y eficaz (el logro de un efecto o resultado). Por otro lado, la efectividad es la capacidad de que al realizarse el o los procesos se obtenga el resultado que se espera. Por ello, para ser considerado efectivo se requiere un equilibrio entre la eficiencia y eficacia para solucionar el problema en cuestión, el cual explicaremos a continuación:

¿Como podríamos identificar que un proceso de implementación y ejecución del canal de denuncias es efectivo?

Pues, conforme con lo expuesto la respuesta sería: creando un equilibrio entre la eficiencia y eficacia, esto es, utilizar los recursos brindados (buzón de denuncias, página web, alertar telefónicamente, asistir a instituciones de justicia o del estado pertinentes) para prevenir o promover la investigación de un hecho ilícito. Sin embargo, nos enfrentamos a otro tema, para obtener dicho objetivo busco que también sea eficaz, podríamos entregar información para obtener una apertura de investigación preliminar, pero, que pasaría si no fuera suficiente para continuar investigación preparatoria o no diera mayores luces de la comisión de un delito, evidentemente el proceso penal concluiría en una disposición de archivo.

Actualmente al buscar incentivar a los denunciantes, se espera obtener información valiosa para que la implementación de los canales de denuncia, la difusión de su uso y cultura de cumplimiento realmente sea útil, no solo como una formalidad (maquillaje), sino de gran utilidad para el Estado de prevenir la comisión de delitos o abordarlos, situación que hemos previsto en los capítulos anteriores, al identificar los principales motivos por los cuales cualquier persona evita denunciar, siendo necesario entender por qué es considerada la falta

de información como un riesgo para continuar con la investigación y persecución penal de delitos.

Del análisis de la normativa nacional, podemos advertir que, a la fecha, tanto el reglamento de la Ley N°30424 como los lineamientos establecidos por la Superintendencia del Mercado de Valores, establecen precisiones para la correcta implementación e interposición de denuncia, entre los que se encuentran: descripción de conductas delictivas, protección de datos personales al denunciante, retribución económica por pagos de costas o gastos administrativos, protección laboral contra despidos, sanciones o represalias en el centro de trabajo, asignación de código y prohibición de difusión del expediente u otra información del denunciante o denuncia realizada. Sin embargo, debemos de considerar que, dicha materialización de denuncia, dependen de la voluntad de quien decida entregar información para el inicio de una investigación interna y externa por parte de la empresa y/o Ministerio Público.

Como hemos desarrollado previamente, Perú tiene tanto en normativa especial como general aspectos que de cierta forma buscan promover la realización de denuncias, respecto a protección de datos personales (Ley N°30424 y Lineamientos SMV), laboral (Despido nulo 29° del TUO del DL N° 728), atenuación de penas (colaboración eficaz), así como devolución o pago de costas por gastos administrativos que generó dicha denuncia (Lineamientos SMV). Sin embargo, de acuerdo con el análisis de riesgos de la SBS respecto a la Dificultad del Ministerio Público en la Investigación y Persecución de Delitos de Lavado de Activos:

*“Al respecto, de acuerdo con lo señalado por el MP, una de las principales dificultades, además de la escasez de recursos ya mencionada, es la demora en la respuesta a las solicitudes de información realizadas en el marco de una investigación. Esto puede ocasionar que **no se llegue a completar la investigación** de la mejor manera y en los plazos establecidos”*

La demora en las respuestas a las solicitudes de información está directamente vinculada a la poca evidencia de la consumación de los hechos y de quién o quiénes serían los responsables de la comisión del delito, situación que podría revertirse si al denunciar se tuviera información

considerable para continuar con la investigación penal y la determinación de nuevas diligencias durante la etapa intermedia.

Ahora, del análisis comparado de regulación de incentivos, podemos identificar que:

1. La Ley N°30424 y los lineamientos de la SMV establecen procedimientos de denuncia para quien accede voluntariamente a brindar la información.
2. Paralelamente a la difusión y políticas de prevención se capacita a los trabajadores para que puedan adecuar sus conductas e identificar hechos delictivos durante el desarrollo de sus labores o de forma externa frente a negociaciones con privados o funcionarios públicos, trabajo en equipo, delegación de funciones en cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, entre otros.
3. Los incentivos que actualmente establece la normativa peruana están dirigidos a establecer protección de datos personales de quien denuncia, más no motiva a realizar la acción de “denunciar”.
4. Asimismo, basado en el análisis de riesgos de la SBS, los principales obstáculos del Ministerio Público estriban en torno a la falta de información, lo cual genera que los plazos se venzan y los procesos se archiven. Por tanto, se debería de promover no solo entregar información sino estimular dicha acción con la recompensa económica por la culminación del proceso penal en el que se determine la responsabilidad y se efectue una sanción a la empresa que delinque, debido a que, del análisis comparado, se ha evidenciado que la recompensa ha originado resultados efectivos y permanentes en el país, considerando la recuperación de dinero por fraudes, hurto sistemático, corrupción, colusión, entre otros.
5. En el Perú existe un programa de recompensas bajo el Decreto Legislativo N° 1180 que pertenece al Ministerio del Interior para la búsqueda de miembros de organizaciones o requisitoriados, que previamente han sido incluidos en la lista de los más buscados, siendo **un precedente importante para iniciar a regular incentivos de recompensa** a quienes

después de efectuar una denuncia con información verídica /considerable y que determine el pago de la multa a la empresa que sea judicialmente sentenciada como responsable.

6. En el elemento canal de denuncias se evidencia la responsabilidad colectiva subjetiva (no se puede asegurar que va a realizarse por desconocimiento o falta de voluntad). Por tanto, se debería evaluar la posibilidad de crear incentivos económicos considerando la sanción o multas impuestas a las empresas, que de no existir esta denuncia quizás nunca se hubiera identificado e investigado, lo cual es beneficioso para las partes agraviadas y de ser regulado también para quien denunció los hechos.

4.2 Impedimentos y comunes obstáculos que dificultan la efectividad de los canales de denuncias o alertas ante las instituciones de justicia

4.2.1 Garantías de indemnidad: Uno de los principales obstáculos que dificulta la efectividad en la interposición de denuncia, es la falta de garantías de indemnidad que debe brindar la empresa, toda vez que nadie se atreverá a efectuar esta acción si no encuentra respaldo o auténticas medidas de protección de las personas informantes, considerando que, del análisis efectuado, es importante que la compañía de forma clara y precisa (normativa interna) detalle la garantía de no sufrir perjuicios que afecten laboralmente su trabajo o ascenso durante su estadía en la empresa, de lo contrario, cualquier persona tendría una mayor resistencia a efectuar la denuncia que se presente incentivar.

4.2.2 Negligencia en la protección de datos personales: Es necesario que las herramientas que efectivicen los canales de denuncia garanticen la NO filtración de información y que sean remitidas a quien corresponda, considerando que debe especificarse durante la capacitación y propagación de la cultura de cumplimiento dentro de la empresa, Reglamento interno, entre otros, cuál será el tratamiento que se le dará después de recibida, la persona o área encargada de valorar dicha información, de lo contrario, seguirá siendo un obstáculo que desincentive a los posibles alarmantes de otorgar su testimonio y/o pruebas de la comisión de delitos.

4.2.3 Comunicación clara y oportuna de comportamientos irregulares: Uno de los principales obstáculos que se genera es la complejidad en la propagación de las conductas, siendo necesario destacar a personal especializado en la materia para que no solo se efectuó una comunicación basada en aspectos genéricos conductuales, sino en determinar adecuadamente qué comportamientos son los que transgreden la legislación vigente asociados a las políticas corporativas, cumplimiento normativo, valores éticos, no discriminación, uso de activos, no aceptación de sobornos, colusión, aspectos laborales, corrupción, buena fe y las consecuencias que acarrearán dichas acciones.

Capítulo IV: Propuesta

5.1 Propuesta de mejora regulatoria en atención al Derecho Comparado:

Después de haber efectuado el análisis comparado podemos entender que, para incentivar el uso de los canales de denuncia y su efectividad como prevención y persecución penal en el país, mínimamente la empresa debe de considerar lo siguiente:

5.1.1 Respaldo por parte de la compañía: La empresa debe de garantizar a través de su dirección empresarial el correcto uso de los sistemas de canales de denuncia implementados por su organización, de tal forma que se efectivice la finalidad para la cual fue creada, frente a su estructura y personal involucrado, considerándose también la necesidad de capacitar sobre el uso, tratamiento y consecuencias del uso de dicho canal, lo cual debe de formar parte de la cultura de cumplimiento, por encontrarse dentro de sus planes de prevención de delitos.

Asimismo, deben hacer partícipes a sus trabajadores para que de forma aleatoria y periódica puedan capacitar al personal que tengan a cargo sobre las acciones que pueden ser consideradas como delitos, efectivizando la cultura de cumplimiento en todos sus niveles y por parte de la compañía brindar anualmente capacitaciones formales, esto es, que permita que dentro del legajo del trabajador se certifique su asistencia en temas de cumplimiento normativo.

5.1.2 Sistemas fácilmente accesibles: El sistema de canal de denuncias debe ser plenamente accesible a aquellos que tengan relación laboral, civil, mercantil, contractual con la compañía, disponiéndose accesos asociados a correos electrónicos, postales, buzón de denuncias escritas, página web, entre otros, que permitan entregar información útil y de gran importancia para ser evaluado por quien corresponda, de tal forma que las comunicaciones telefónicas sean complementarias atendiendo que es difícil determinar la veracidad que pudiera tener una alerta solo ofrecida durante este medio.

Asimismo, atendiendo a que existen situaciones que ameritan que sean informadas con urgencia, es necesario que los trabajadores tengan acceso a un directorio de

personal de la Policía Nacional, Fiscalía, entre otras instituciones para brindar información cuando se considere pertinente o se encuentren en situaciones de peligro en atención a la comisión de los delitos establecidos en la Ley N°30424.

5.1.3 Incentivos económicos: Del análisis previo, hemos identificado que, de sancionarse a una empresa por falta de diligencia, promoción de hechos ilícitos en beneficio de su compañía, colusión, negociaciones, entre otros, el Estado a través de sus instituciones de justicia efectúa el cobro de multas y/o medidas cautelares para garantizar el cumplimiento de la sanción, por tanto, es necesario evaluar la posibilidad de entregar incentivos económicos a quienes hayan promovido dicha investigación y hayan participado de buena fe en el otorgamiento de información para su materialización, considerándose que, a la fecha en el Perú ya existe un programa de recompensas promovido por el Ministerio del Interior.

Cabe mencionar que, al efectivizarse la denuncia, los *whistleblowers* se exponen a la pérdida de su trabajo, represalias o de no encontrarse mayores indicios podrían ser procesados por denuncia falsa, lo cual evidentemente generaría la contratación de defensa legal que requerirá gastos adicionales significativos para el proceso penal que puede durar muchos años.

En virtud de ello, Tom Mueller, autor del libro de 2019 “Crisis of Conscience: Whistleblowing in an Age of Fraud” considera que la palabra recompensa, es incorrecta; ya que dicha compensación financiera para los denunciantes sería mejor descrita como “un pago a tanto alzado de valor neto por una carrera perdida”, entonces, atendiendo que en el Perú ya existe el referido programa de recompensas para requisitorios (Es la decisión judicial en la que se ordena la ubicación de una persona a ser conducido de grado o fuerza), esta es una decisión que se direcciona a la limitación de la libertad del individuo y que no se ha materializado dada la condición de contumaz), sería de gran utilidad que, como parte de la cultura de cumplimiento de una empresa, se trasmita a los trabajadores que la protección se da desde los máximos niveles de gobierno y existirá una compensación por exponerse a la carga laboral, social y hasta legal de efectuar una denuncia, es decir, la empresa brinda las herramientas para investigar los hechos protegiendo los

datos personales del denunciante, realiza capacitaciones y talleres para expandir la cultura de prevención de delitos en todas sus áreas, se aplica autorregulación de protección laboral en atención al Decreto Legislativo 728, respecto a hostigamiento laboral y/o despidos, pero también el estado a través del Ministerio del Interior puede ser partícipe de la entrega de compensación como lo viene manejando EE.UU con su Ley de Reclamos Falsos, por ser de necesidad pública la prevención de delitos empresariales.

En tal sentido, el derecho comparado nos ha permitido conocer nuestras deficiencias en aspectos de incentivos a denunciantes, pero también hemos identificado recursos que nos pueden servir de base para potenciar la protección y compensación a los *whistleblowers*, quienes al final son los que deciden en ejercicio de su derecho a la libertad si informan o no determinadas situaciones.

Capítulo V: Conclusiones

6.1 Conclusiones:

a. Conclusiones conceptuales:

Al respecto de la revisión de los antecedentes sobre la determinación de incentivos se puede identificar que, si bien buscamos establecer una cultura de cumplimiento en los que, confiamos en que el solo hecho de un deber de denuncia por parte de los colaboradores y de protección por parte de la organización frente a los denunciantes, NO existe la certeza de que se cumpla tal objetivo, por lo que, la empresa debe de establecer mecanismos de control para identificar cualquier aspecto que altere el correcto uso y procedimiento de los canales de denuncia, debido que, podrían surgir fallos que merezcan la atención rápida de la compañía para evitar la filtración de información o afectación en el uso de los mismos.

b. Conclusiones metodológicas:

Para promover e incentivar el cumplimiento normativo debe de existir un adecuado conocimiento del por qué surgió y cuáles fueron las consecuencias que acarrearón la falta de prevención de delitos por parte de empresas, toda vez, entenderemos la necesidad de no repetir patrones, conductas, comportamientos y consecuencias como las ya vistas en los escándalos de corrupción detallados al inicio de la presente investigación, por ello a la fecha, la mejor forma de promover cultura de ética y dar cumplimiento adecuado a los elementos de los modelos de prevención es con la propagación útil, programada y accesible de los comportamientos y conductas no permitidas que vulneren el reglamento interno de trabajo, la legislación vigente y los valores de la empresa.

Una de las principales preocupaciones de los posibles denunciantes es la exposición a represalias, por ello, debe de existir expresamente protección contra represalias laborales y personales a quien efectuó el uso de los canales de denuncia.

c. Conclusiones propositivas:

Los incentivos estudiados tanto en los países de Estados Unidos, Chile y Unión Europea han permitido realizar un análisis del sistema regulatorio propio respecto a los incentivos a los denunciantes, sin embargo, solo el de recompensas económicas ha resultado ser un papel fundamental para motivar a las personas o posibles denunciantes a efectuar determinada acción, toda vez, influye e incide sobre la decisión de las personas en determinadas situaciones hacia un objetivo-resultado esperado por quien lo promueve.

Es evidente que, al establecerse la correcta implementación de los canales de denuncia sin establecer incentivos, convertirá a este elemento en un papel en blanco o “maquillaje” que no tendría utilidad ni mayor incidencia en la necesidad de frenar la comisión de delitos o conocer sobre determinados procesos mal canalizados, por tanto, el uso de los canales de denuncia tiene una doble finalidad, abordar conductas probablemente delictivas evitando la materialización de delitos e identificar delitos a efectos de investigarse y sancionarse de corresponder responsabilidad.

Si se cumplieran con las garantías de respaldo, se efectuará una correcta capacitación de la cultura de cumplimiento y se incentivará al denunciante, se efectivizaría la persecución y prevención de los delitos, no solo mediante el uso de tal elemento sino en la continuación de la investigación hasta determinar la responsabilidad o no de la empresa y/o colaboradores.





Capítulo VI: Referencias Bibliográficas

1. Amoedo Barreiro, D. (2017). Elementos esenciales para un sistema de protección de denunciantes. *Revista Internacional Transparencia e Integridad*, (4), 1-8. <https://revistainternacionaltransparencia.org/wp-content/uploads/2017/09/Daniel-Amoedo.-.pdf>
2. Asociación Española de Compliance (ASCOM). (2017). *Libro blanco sobre la función de Compliance*. Madrid: Asociación Española de Compliance. <https://www.asociacioncompliance.com/wpcontent/uploads/2017/08/LibroBlanco-Compliance-ASCOM.pdf>
3. Bachmaier Winter, L. (2019). Whistleblowing europeo y compliance: La Directiva EU de 2019 relativa a la protección de personas que reporten infracciones del Derecho de la Unión. *Diario La Ley*, (9539).
4. Ballesteros Sánchez, J. (2020). Pautas y recomendaciones técnico-jurídicas para la configuración de un canal de denuncias eficaz en organizaciones públicas y privadas. La perspectiva española. *Derecho PUCP*, 85, 41-78. <https://doi.org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.18800/derechopucp.202002.002>
5. Belmonte, P. (2021). *El incentivo de las denuncias como instrumento de prevención y persecución penal: presente y futuro del whistleblowing en Chile*. Recuperado de [https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:656400/one](https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:656400/one)
6. Benito, Demelsa (2019). "The European Union Criminal Policy against Corruption: Two Decades of Efforts." *Política Criminal*, 15(27), 520-548.
7. Callahan, Elletta Sangrey; Dworkin, Terry Morehead (1992). "Go good and get rich: financial incentives for whistleblowing and the false claims act." *Villanova law review*, 37, 276-336.

8. Durrieu, N., & Saccani, R. R. (2018). Compliance, anticorrupción y responsabilidad penal empresarial. Recuperado de [https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:611048/one](https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:611048/one)
9. Gilson Rodrigues, D. S., & Guerra de Gousa, R. (2017). A influência do canal de denúncia anônima na detecção de fraudes contábeis em organizações. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 11(30), 46-56. <https://doi.org/10.11606/rco.v11i30.134372>
10. Fernández, C., & Chanjan, R. (2016). La responsabilidad penal de las personas jurídicas: un estudio comparado entre España y el Perú. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, (77), 349-379. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201602.014>
11. Fernández González, M. C. (2019). El whistleblower en España: un análisis criminológico en la eficacia de proteger o premiar al alertador. En O. Capdeferro Villagrasa (Coord.), *Compliance urbanístico* (pp. 163-184). Navarra: Aranzadi.
12. Gómez, J. (2018). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en Colombia. Problemáticas sobre su aplicación desde la expedición del Código Penal. *Revista Criterio Jurídico*, 16(1), 68-108.
13. García, C. P. (2014). Criminal compliance. Lima: Palestra Editores. [https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:545260/one](https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:545260/one)
14. Gilson Rodrigues, D. S., & Guerra de Sousa, R. (2017). A influência do canal de denúncia anônima na detecção de fraudes contábeis em organizações. *Revista De Contabilidade e Organizações*, 11(30), 46-56. <https://doi.org/10.11606/rco.v11i30.134372>
15. Hernán Diego. (2018). Bases para el análisis económico de los sistemas de compliance penal. *Ius et Veritas*, 56(32), 9-34. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201802.001>

16. Mueller, Tom (2019). *Crisis of Conscience: Whistleblowing in an Age of Fraud*. Riverhead Books. (p. 608)
17. Reyna Alfaro, J., Colca Vila, M., & Uribe Manrique, C. (2018). Compliance y Responsabilidad Penal de las personas jurídicas: Perspectivas Comparadas (EE. UU, España, Italia, México, Argentina, Colombia, Perú y Ecuador). Recuperado de [https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:613674/one](https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:613674/one)
18. Santamaria, J. M. T. I., & Gil de Gómez, L. P. (2020). Análisis de la Directiva Europea de whistleblowing y principales retos de la nueva regulación. El caso de España. *Derecho PUCP*, 85, 79–114. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202002.003>
19. Sanclemente-Arciniegas, J. (2020). Compliance, empresas y corrupción: una mirada internacional. *Derecho PUCP*, (85), 9-40. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202002.001>
20. CHMIDT, M. (2005). “Whistle blowing” regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe -an economic perspective. *International Review of Law and Economics*, 25(2), 143-168. <https://doi.org/10.1016/j.irl.2005.06.001>
21. Schmolke, K. U. y Utikal, V. (2016). Whistleblowing: Incentives and situational determinants. *FAU-Discussion Papers in Economics*, 9. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2820475>
22. Transparencia Internacional. (2018). A best practice guide for whistleblowing legislation. *TI Publications*. Recuperado de https://www.transparency.org/whatwedo/publication/best_practice_guide_for_whistleblowing_legislation

23. Transparencia Internacional. (2018). Whistleblower Rewards Program. *Anti-corruption helpdesk. TI Publications.* Recuperado de <https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/helpdesk/Whistleblower-Reward-Programmes-2018.pdf>
24. Wozir, F. M., y Yurtkoru, E. S. (2017). Organizational culture and intentions towards types of whistleblowing: the case of Turkey and Ethiopia. *Research Journal of Business and Management*, 4(4), 527-539. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.759>
25. Váldez Silva, (2021). "La responsabilidad administrativa de la persona jurídica y la atribución de responsabilidad penal a sus directivos." Recuperado de [https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:656400/one](https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:656400/one)

