



Ismodes Abogados



COMPLIANCE LABORAL EN EL PERÚ: DE OBLIGACIÓN LEGAL A VENTAJA COMPETITIVA EMPRESARIAL

Ignacio Zavaleta

Marzo 2026



051 994 960 746



legal@ismodesabogados.com



ismodesabogados.com



AREQUIPA:
Calle Misti 410 Yanahuara.



LIMA:
Calle Dr. Ricardo Angulo Ramírez 1442,
Urb. CORPAC San Isidro.

COMPLIANCE LABORAL EN EL PERÚ: DE OBLIGACIÓN LEGAL A VENTAJA COMPETITIVA EMPRESARIAL

Ignacio Zavaleta Effio

SUMARIO

En el Perú, muchas empresas consideran que el cumplimiento de las obligaciones laborales que exige la ley son una mera obligación formal. Sin embargo, es claro el crecimiento de fiscalización realizado por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la judicialización de conflictos laborales en los tribunales a lo largo del país, lo que conlleva a cuidar la exposición reputacional de las Compañías frente a estos escenarios desfavorables.

Surge entonces la importancia de no solo cumplir con las obligaciones normativas de carácter laboral con la única finalidad de evitar multas o salir victorioso de litigios judiciales, sino más bien de prevenir contingencias, optimizar costos laborales y organizacionales, así como fortalecer la sostenibilidad del negocio estableciendo bases claras y sólidas que no solo sirvan como escudo, sino también como una ruta del éxito en el rubro laboral empresarial.

EL COMPLIANCE LABORAL

Para la World Compliance Association, Compliance es un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Esta definición asociada al ámbito laboral, implica el conjunto de políticas y procedimientos internos que una empresa implementa para asegurar el cumplimiento de la normativa laboral y garantizar una adecuada gestión de riesgos laborales, la misma que no se limita únicamente al cumplimiento normativo, es decir, la reacción frente al problema, sino más bien, busca evitar que ocurra, por ello las organizaciones deben centrarse en cuatro ejes:



LA IMPORTANCIA DEL COMPLIANCE LABORAL PARA LAS EMPRESAS PERUANAS

Como vimos, un cumplimiento normativo laboral adecuado, procura el éxito organizacional para las empresas pero por sobre todo, evita los riesgos que se pueden desencadenar desde la toma de decisiones, por ende, es importante que las empresas identifiquen los siguientes supuestos:

1. Incremento de fiscalizaciones por parte de SUNAFIL

La Autoridad Administrativa de Trabajo, no solo realiza su labor fiscalizadora a raíz de las denuncias interpuestas por trabajadores, si no también, su rol fiscalizador puede realizarse de oficio. Por ejemplo, todos los años SUNAFIL expide “Cartas Disuasivas” a las empresas, con el objetivo que cada organización, revise el personal que tenga contratado y si identificad prestadores de servicios contratados por recibos por honorarios que realicen labores subordinadas, estos puedan ser formalizados; por otro lado, también requiere a las empresas el cumplimiento de la cuota de discapacidad en función a la totalidad de su planilla de trabajadores, y así entre otras fiscalizaciones.

Por ello, es importante que las empresas se encuentren preparadas para superar con éxito una fiscalización y también para contar con un gobierno corporativo adecuado con políticas de gestión laboral claras.

2. Denuncias y demandas laborales crecientes

Si a comienzos del Siglo XXI el acceso a internet permitió que las personas estemos más informadas, con la aparición de la Inteligencia Artificial (IA) se ha potenciado mucho más esta realidad, ya que permite el acceso a información especializada y herramientas de análisis. Por ello, los trabajadores cuentan con un mayor nivel de información y conocimiento sobre sus derechos laborales, lo cual favorece a una mejor interacción con los empleadores, sin embargo, ello también incrementa los cuestionamientos frente a incumplimientos laborales, lo que genera un aumento de denuncias ante SUNAFIL y/o demandas judiciales. En este escenario, la mejor estrategia radica en una base sólida de cumplimiento laboral que reduzca contingencias y cierre brechas frente a cualquier tipo de cuestionamiento.

3. Riesgo reputacional

Es importante que las empresas reconozcan que la reputación empresarial es sumamente importante para lograr el éxito esperado, ya que debemos considerarla como un activo intangible y de alto valor, por lo que cualquier conflicto laboral puede llegar a trascender de adentro hacia afuera y afectar la percepción pública de la empresa, sobre todo en la confianza de los trabajadores y en clientes o aliados estratégicos.

LA FORMA DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE COMPLIANCE LABORAL

La implementación de una política clara de cumplimiento, requiere el desarrollo de un enfoque estratégico que se adapte a la realidad de cada organización, de esta manera, se logra una mejora en el reconocimiento de los riesgos laborales propios de la actividad empresarial. Es importante considerar al Compliance Laboral como una inversión en prevención, que este orientada a la anticipación y estandarización de procesos que aseguren una correcta gestión laboral, por ende, consideramos que la forma de implementar este sistema debe realizarse de la siguiente manera:

1. Diagnóstico laboral

Partimos con identificar las contingencias actuales de la organización, los que nos permite encontrar los puntos débiles. Esta primera parte tiene como objetivo la revisión de modalidades de contratación laboral, contratos de trabajo, cumplimiento de obligaciones laborales como una correcta política salarial, política frente al hostigamiento laboral y sexual en el trabajo, pago oportuno de beneficios laborales, entre otros.

Este análisis no solo busca la revisión documental de los archivos de la empresa, si no contrastarla con la operatividad diaria y así detectar riesgos como posibles desnaturalizaciones de contratos, relaciones laborales encubiertas, deficiencia en los procedimientos disciplinarios y/o adeudos con trabajadores.

2. Diseño de políticas internas

Luego de haber identificado las posibles contingencias dentro de la empresa, resulta crucial el diseño e implementación de políticas internas que aseguren el cumplimiento normativo laboral de forma clara y uniforme.

Entre ellas destaca la implementación de un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para regular de manera más específica lo que la normativa laboral en materia de sanción no recoge, así como políticas internas que establezcan criterios objetivos para la realización de un correcto procedimiento disciplinario, donde prime la proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones, así como la gradualidad frente a hechos que constituyan falta.

Por otro lado, la incorporación de protocolos específicos y legalmente requeridos como los de prevención e intervención frente al hostigamiento sexual y laboral en el trabajo, diseño de políticas de teletrabajo, políticas salariales y políticas específicas para una adecuada gestión de seguridad y salud en el trabajo, garantizan un adecuado manejo organizacional.

3. Capacitación, monitoreo y mejora continua

Un sistema de Compliance Laboral no podría implementarse si los principales actores no se encuentran capacitados para desarrollarla, por ende, un proceso de capacitación es vital para asegurar una correcta puesta en marcha.

Ello debe comenzar por nuestra área de recursos humanos (o la que haga sus veces) para luego ser dirigido a quienes toman decisiones dentro de la Compañía, de esta manera se logra el éxito en gestión disciplinaria y prevención de riesgos laborales.

Finalmente, ningún sistema es perfecto, por lo que el monitoreo permanente permitirá reconocer errores y nuevas contingencias para corregir. De esta manera se logra fortalecer el sistema implementado y no solo garantiza el cumplimiento normativo, si no que consolida una cultura organizacional orientada a la prevención como eje nuclear dentro de este sistema.

BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE COMPLIANCE LABORAL

Como vemos, un sistema de Compliance laboral genera impactos positivos y concretos tanto a nivel interno de la organización como a nivel externo. A continuación, vemos los principales beneficios que este enfoque aporta a la empresa:



CONCLUSIONES:

1. El Compliance laboral no solo es una respuesta frente a obligaciones laborales, sino que busca convertirse en una herramienta clave de gestión empresarial. La implementación correcta permite a las organizaciones anticipar riesgos, ordenar procesos internos y alinear sus decisiones a la normativa laboral vigente, lo que reduce las contingencias de carácter laboral.
2. Si una organización adopta un enfoque preventivo, no solo evita sanciones o litigios judiciales, sino que optimiza sus costos laborales. El Compliance laboral busca fortalecer un clima organizacional y consolida una buena reputación dentro del mercado. El cumplimiento normativo eficiente genera la

sostenibilidad del negocio y una ventaja competitiva frente a otras Compañías que aún operan con deficiencia.

3. La eficacia del Compliance laboral no solo se limita a la elaboración de documentos, el éxito no se mide en el papel si no en su aplicación real dentro de la organización. Su implementación requiere un enfoque integral y transversal que viene de arriba hacia abajo, incluyendo diagnósticos, políticas, procesos y capacitaciones dinámicas que tienen que ser constantemente monitoreadas para permitir adaptarse a cambios normativos y la evolución de relaciones laborales.



Ismodes Abogados

Arequipa:

Calle Misti 410 Yanahuara, Arequipa – Perú.

Lima:

Calle Dr. Ricardo Angulo Ramírez 1442,
Urb. CORPAC San Isidro, Lima – Perú.

Email :

legal@ismodesabogados.com

Celular y Whatsapp:

+51 994 960 746



ismodesabogados.com



Miembros de:

