



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE
IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

VOL. 5, N.º 6, JULIO-DICIEMBRE, 2022, 165-179

PUBLICACIÓN SEMESTRAL. LIMA, PERÚ

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: 10.47308/rdpt.v5i6.673

Mobbing y compliance laboral: un aliado estratégico contra la hostilidad

Mobbing and labor compliance: A strategic ally against hostility

ROSA ISABEL TORRES CADILLO

Corte Superior de Justicia del Santa
(Chimbote, Perú)

Contacto: rtorresc@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9484-7119>

RESUMEN

El *mobbing* laboral es una práctica común en las organizaciones que, desafortunadamente, va en crecimiento. En efecto, el hostigamiento laboral, por lo general, pasa desapercibido e inicia de forma silenciosa, a pesar de que, cuando se ataca a la víctima, no solo se perjudica física y psicológicamente a esta, sino también a la organización, puesto que su impacto se verá reflejado en la producción o en las responsabilidades que

podiera acarrear. Por ello, el *compliance* laboral resulta un instrumento idóneo que puede neutralizar no solo todo tipo de hostigamiento, sino también cualquier irregularidad que se produjera en la organización; por ende, es imperativa su implementación en la norma.

Palabras clave: *mobbing*; hostigamiento laboral; *compliance*.

ABSTRACT

Labor mobbing is a common practice in organizations that, unfortunately, is growing. Indeed, workplace harassment usually goes unnoticed and starts quietly, even though, when the victim is attacked, not only is the victim damaged physically and psychologically, but the organization is also affected, since its impact will be reflected in the production or liability that the situation might cause. Therefore, labor compliance is an ideal instrument that can neutralize not only any kind of harassment, but also any irregularity that may have occurred in the organization; therefore, it is imperative to implement compliance in the law.

Key words: mobbing; workplace harassment; compliance.

Recibido: 20/11/2022 Aceptado: 12/12/2022

1. Introducción

El acoso en el trabajo es una realidad que permanece en el tiempo, ya sea en el plano público como en el privado. Las conductas de quien lo practica están destinadas a la persecución de otra persona en el centro laboral, generándose un estado de hostigamiento. Ahora bien, la normalización del *mobbing* laboral —o también llamando hostigamiento— se encuentra particularizada dentro del trabajo, que arriba a la impunidad. El *mobbing* laboral tiene un impacto no solo en la víctima sino también en la organización; por ello,

requiere protección penal que cautele su integridad física y moral (Martínez, 2021, pp. 2-3).

Es común que un trabajador reciba de forma deliberada y continua el maltrato modal o verbal por parte de otros trabajadores o de la propia organización, que puede traducirse como un trato irrespetuoso e inhumano contra su dignidad. En efecto, lo característico del *mobbing* es que opaca, intimida, reduce y amedrenta intelectual o emocionalmente a la víctima, con aras de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir por parte del hostigador; o también, por parte de la organización, con el propósito de reducir costos o reorganizarse. En consecuencia, el *mobbing* laboral es un problema del que adolecen diariamente millones de trabajadores, con procesos abusivos y sistematización de agresión contra la integridad física o psíquica, que pone en riesgo el clima laboral y el desempeño de la víctima, tales como i) rumores contra la víctima; ii) ataques a su vida privada; iii) aislamiento social; iv) ataques mediante medidas contra la víctima; y v) agresiones verbales permanente en el trabajo. Todo en conjunto representa el hostigamiento laboral, que requiere ser neutralizado (Garnica, 2018, pp. 4-5).

Ante esta problemática de hostigamiento, el *compliance* laboral resulta una alternativa que podría controlar el *mobbing* laboral por medio de políticas internas que procuren asegurar el fiel cumplimiento de la norma en la organización, con el propósito de evitar riesgos e infracciones por el incumplimiento de la normativa laboral. Por ello, es asertivo señalar que el *compliance* laboral es una herramienta necesaria en la organización, que evitará responsabilidades administrativas y penales, además de generar una buena imagen ante los clientes, los proveedores y la misma organización. Asimismo, esta nueva tendencia de cumplimiento normativo ha gestado nuevos profesionales, como el *compliance officer*, cuya labor en la organización es el diseño de modelos de prevención y la verificación de su cumplimiento.

2. *Mobbing* laboral

2.1. Noción

La organización en ocasiones manifiesta conductas de acoso por parte de sus representantes o directores; en efecto, el abuso de poder es un ejercicio que se presenta de la siguiente forma: i) desequilibrio de poder (incluso entre grupos de idéntica formación y titulación académica) en aparente beneficio de la producción y el servicio; ii) libre albedrío, que se aparta de la equidad y la justicia; y iii) facultad para exigir obediencia al ente inferior, sin argumentos de buena gestión, con capacidad para sancionar (Díaz-García y Fernández de Castro, 2022, pp. 197-198). Todo ello puede generar hostigamiento en el personal de la organización.

El acoso laboral u hostigamiento moral refiere a los ataques sistemáticos contra la dignidad humana que padecen los trabajadores y que son ejecutados por la empresa o por sus mismos compañeros de trabajo; que, a su vez, generan tensiones en el centro de trabajo que incluso arriban al acoso sexual laboral, cuyas consecuencias son devastadoras para la víctima (Altés, 2021, pp. 44-45). En efecto, una de las características del *mobbing* reside en la afectación directa del trabajador, que trasciende también al plano personal (Pallares, 2018, p. 358).

Del mismo modo, Vicchi (2016, pp. 10-12) refiere que el *mobbing* procura (indirectamente) la destrucción de la víctima, a través de la obstrucción del ejercicio de sus labores, atacando su reputación, con el propósito de que esa persona renuncie a su centro de trabajo, debido a que el *mobbing* consume emocional e intelectualmente a la víctima, es decir, la amedrenta. Asimismo, esta acción de hostigamiento puede pasar desapercibida y continúa representando un peligro no solo para la víctima, sino también para la propia organización, en cuanto al grado de responsabilidad que podría asumir.

El *mobbing* laboral tiene como propósito agredir la integridad física o psicológica de cualquier trabajador, y ocurre de forma sistemática en un tiempo prolongado, ya sea por alguien superior, de igual jerarquía o subordinado (Rojas et al., 2019, p. 356).

Por su parte, Pallares (2018, p. 359) señala que los elementos del *mobbing* laboral son los siguientes: i) desmerecer los éxitos profesionales o atribuírselos dolosamente a otra persona; ii) ridiculizar la tarea realizada y sus ideas; iii) bloquear el desarrollo profesional, entorpeciendo, retrasando o limitando el acceso a progresos o capacitaciones; iv) alentar a otros compañeros/superiores a ejercer la persuasión, la coacción o el abuso de la autoridad; v) asignar objetivos donde los plazos son inalcanzables o imposibles de cumplir; e vi) invadir su privacidad.

2.2. Tipos

Según Garnica (2018, pp. 6-7), existen diversos tipos de *mobbing*, sin que importe si la víctima es hombre o mujer, o su nivel jerárquico:

- 1. Ascendente.** Se produce por la agresión de los subordinados hacia otro trabajador de rango superior; por lo general, se da cuando ingresa un tercero a la organización y los trabajadores subordinados no lo aceptan, o también cuando un trabajador asciende y son sus antiguos compañeros quienes ejercen rechazo al nuevo superior.
- 2. Horizontal.** Se produce por la agresión o el hostigamiento de otro trabajador del mismo nivel jerárquico, debido a la existencia de envidia de las cualidades de la víctima; por tanto, es imperativo que las empresas tengan que prevenir y sancionar cualquier tipo de acoso, ya que genera un impacto negativo en la producción de la empresa.
- 3. Descendente.** Se produce por la agresión de trabajadores que están en un nivel jerárquico superior hacia un subordinado; es decir, la víctima, por su condición de subordinado, es pasible de soportar

cualquier tipo de hostigamiento para conservar su empleo; en puridad, la mayor parte de las agresiones y los hostigamientos provienen de sus jefes o superiores dentro de la organización.

2.3. Fases

Por el grado de afectación del trabajador y el tiempo, el *mobbing* laboral se manifiesta en cuatro fases:

- 1. Fase de conflicto.** En toda organización siempre existirán conflictos, ya sea por razones laborales, problemas personales o el carácter conflictivo, que son el origen de las agresiones, ya sean directas o indirectas (Garnica, 2018, pp. 9-10). Ante la falta de voluntad de solucionar pacíficamente este conflicto, se gesta una costumbre de enfrentamientos que dan iniciativa a la manifestación del *mobbing*; incluso el agresor puede fingir un nuevo conflicto que justifique su agresión (Vicchi, 2016, p. 17).
- 2. Fase de *mobbing* o estigmatización.** Aquí el *mobbing* empieza a manifestarse dolosamente; se torna en una reacción habitual que lanza ataques directos e indirectos, especialmente, de los cuales resulta difícil defenderse, debido a que hay toda una red hostil sistemática y continua en contra del afectado. Además, la víctima empieza a sentir culpa por el permanente hostigamiento; incluso se le aburre con labores absurdas e insignificantes, y tareas que ofenden su propia dignidad y prestigio (Garnica, 2018, pp. 10-11). La comunicación se vuelve ofensiva y amenazante, y la represión se traslada del ámbito laboral al privado; se juzga cruelmente los errores de la víctima, al punto de ridiculizarla, exaltando sus limitaciones físicas y cognitivas. En consecuencia, el hostigamiento se materializa con una serie repetitiva de agresiones y abusos, con el propósito de estigmatizar, ridiculizar y apartar (aislar) a la víctima (Vicchi, 2016, pp. 17-18).

3. **Fase de intervención desde la empresa.** La organización puede intervenir aplicando una serie de medidas destinadas a la solución pacífica del conflicto; sin embargo, esto no ocurre o simplemente la reacción es demasiado tarde, o, lo que es peor, se traslada la culpa a la víctima. Cabe precisar que, debido a la naturaleza y la proliferación del *mobbing* laboral, es necesaria la contratación de un psicólogo que advierta tempranamente este problema, de tal modo que pueda diagnosticar oportunamente el acoso. Como mencionaron los expertos, el *mobbing* laboral tiene un impacto emocional negativo en la víctima, a tal punto que influye en su estado mental (Vicchi, 2016, p. 18).
4. **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.** La patología psicósomática es una característica en la víctima que sufrió de *mobbing*, cuya primera consecuencia es la depresión, para lo cual requiere el apoyo de profesionales (Garnica, 2018, pp. 11-12).

2.4. Causas

Según Garnica (2018, pp. 12-13), las causas son i) estrés y presión en el trabajo, que puede generar víctimas o verdugos por los altos niveles de presión en el trabajo, donde no hay cabida para el error y se asignan labores absurdas al trabajador con el objetivo de atacar su autoestima; ii) mala o nula comunicación con la víctima que impide abordar el problema, puesto que, en ocasiones, la violencia es silenciosa; iii) mala organización, lo que genera incertidumbre laboral y aumenta el ambiente de hostilidad; iv) aislamiento de las personas, con lo que desaparece toda forma de solidaridad; v) errores de gestión, que se trasladan a las relaciones humanas, las cuales son indispensables para el crecimiento de la organización; y vi) falta de reconocimiento y respeto, común en las organizaciones, donde los trabajadores se ven obligados a adaptarse a esta realidad para conservar su trabajo, a pesar de las amenazas, los traslados, las medidas disciplinarias y las sanciones.

2.5. Efectos

Las consecuencias que genera el *mobbing* laboral van desde i) el ámbito personal, pues conduce a ciertas patologías psicológicas como la depresión, la ansiedad y, en el extremo, el suicidio; ii) el ámbito social, puesto que desencadena ciertos trastornos sociales, como antipatía, negación, rechazo, y aislamiento; y, iii) el ámbito laboral, que se desarrolla por el ausentismo, el clima laboral deficiente, la baja producción, la pérdida de creatividad y la despreocupación por la satisfacción de los clientes (Garnica, 2018, pp. 13-14).

2.6. Incidencia

Las manifestaciones del *mobbing* son diversas: ofensas directas, discriminación, gritos, señales y miradas obscenas, agresiones físicas graves, etc. La incidencia está vinculada a diferentes factores, siendo el más común la connotación sexual o la violencia sexista (Rojas et al., 2019, pp. 356-357).

2.7. La hostilidad del ambiente laboral

Otra forma de hostilidad laboral recae en el clima laboral, sus instalaciones, su higiene, su seguridad y su prevención de riesgos, que ponen en peligro la integridad del trabajador; en efecto, en ocasiones la influencia política en la organización impacta en los trabajadores, en especial en la víctima, si los incidentes de hostilidad ya fueron manifestados permanentemente; además, otra forma de agredir es la limitación de ascenso dentro de la estructura de la organización, con los apócrifos concursos internos; del mismo modo, ocurre con la condición precaria de la forma de trabajo habitual, con la mala costumbre de la eterna emergencia y las vacantes congeladas de cargos, que impiden cualquier posibilidad de progreso del trabajador (Ivanega, 2018, pp. 193-194).

2.8. Mobbing maternal

Es común la preocupación de las mujeres de quedar embarazadas en el centro de trabajo, ya que la agresión de hostigamiento no solo afecta a la mujer embarazada, sino también al feto, por la hipertensión gestacional que experimentan. Estos riesgos podrían conducir a una preeclampsia materna por los altos niveles de ansiedad. Ello se produce por el rol que asumen al quedar embarazadas, dada su condición de trabajadoras o profesionales, que son roles que afectan al equilibrio de los fetos. Tal es así que la condición de mujer trabajadora embarazada impacta negativamente en sus aspiraciones profesionales, debido a las limitaciones y los prejuicios generados. Por tanto, el problema del embarazo debe abordarse de forma proactiva, para suprimir cualquier estereotipo que las etiquete como personas con ausencia de compromiso o incompetentes. En tal sentido, es necesario que en el entorno laboral desaparezca cualquier elemento de estrés y riesgo laboral que afecte a este grupo vulnerable (Itatí, 2020, pp. 30-31).

3. Compliance laboral

3.1. Noción

El *compliance* es la procuración de una medida de autorregulación interna que deben implementar los interesados, en aras de prevenir cualquier dificultad que amenace el prestigio o la estabilidad de la organización frente a la sociedad, en especial al mercado. Asimismo, el *compliance* contiene diversas formas de actuación, que inician con la incorporación de un modelo de prevención de riesgos y culminan en un proceso de planificación periódica de auditorías que adviertan escenarios anómalos (Yaya, 2019, p. 6).

3.2. *Compliance* laboral en la legislación peruana

El Decreto Supremo n.º 044-2018-PCM fija la promoción y la implementación de la ética en los servidores civiles como política de Estado, de tal modo que asegure la integridad de las contrataciones públicas; del mismo modo ocurre con la Ley n.º 30737 en la adopción de modelos de cumplimiento para prevenir riesgos, por medio del control y la vigilancia de futuros ilícitos (Yaya, 2019, p. 6). Por otra parte, no existe alguna regulación que aborde explícitamente el *compliance* laboral en nuestro país, salvo en el ámbito penal (Ley n.º 30424) sobre la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Empero, a pesar de no encontrar legislación sobre esta figura, por lo menos el artículo 168-A del Código Penal, que regula el delito contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se le aproxima (Otiniano, 2022, p. 16):

Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si bien no existe una regulación específica que aborde el *compliance* laboral, este se aproxima con el rol del empleador como garante de la vida y la salud de sus trabajadores; en cambio, algunos países de la Unión Europea sí lo contienen en sus normativas legales. Cabe precisar que la utilidad del *compliance* laboral reside en la protección jurídica ante contingencias laborales y en fijar el efecto premial ante las conductas responsables de los empleadores, que en conjunto reducen cualquier situación de peligro de los trabajadores (Otiniano, 2022, pp. 16-17).

3.3. La importancia del *compliance* laboral

El *compliance* laboral evita el surgimiento de conflictos por incumplimiento de la norma laboral, que luego culminan en el fuero judicial. Los incumplimientos más frecuentes son aquellos casos de desnaturalización de contratos en los gobiernos locales, el desconocimiento del pago de beneficios provenientes de pactos colectivos, el hostigamiento laboral, entre otros. Por ello, tanto la legislación laboral como las personas cumplen un rol protagónico en hacer cumplir la legislación vigente (Yaya, 2019, p. 6).

Por otra parte, aquellas áreas donde puede actuar el *compliance* laboral son las siguientes: i) seguridad y salud en el trabajo; ii) protección de datos personales; iii) condiciones laborales de las personas trabajadoras; iv) nuevas tecnologías en el entorno laboral; v) igualdad y no discriminación; vi) prevención de riesgos laborales; vii) prevención de delitos en el ámbito laboral; y viii) propiedad intelectual. Ahora bien, en el proceso de su implementación, es necesario recurrir a la norma UNE-ISO 37301 del Sistema de Gestión de Compliance y a la norma UNE-ISO 31000:2018 de gestión del riesgo.

3.4. *Compliance* laboral empresarial

El propósito del *compliance* consiste en dotar a las organizaciones empresariales políticas en la organización sobre determinados riesgos. Por ello se utilizan los verbos rectores para «prevenir», «detectar» y «gestionar» los riesgos derivados del incumplimiento normativo por parte de las empresas; por tanto, se impulsa el desarrollo de una cultura de cumplimiento. En ese contexto, la Corte IDH, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, manifestó que el Estado debe implementar políticas públicas de cumplimiento normativo empresarial sobre los derechos laborales, en aras de efectivizar derechos fundamentales (citado en Otiniano, 2022, p. 16).

3.5. El buen gobierno corporativo y la reputación empresarial

El buen gobierno corporativo impulsa y ejecuta buenas prácticas que implican la implementación de *compliance* basado en cultura, valores, operaciones y riesgos que son propios de la organización; este modelo no solo genera credibilidad sino también confianza entre los miembros de la sociedad (Otiniano, 2022, pp. 24-25). Por tal razón, la imagen de la organización se construye de a pocos; empero, el ánimo de insertar algunas medidas de *compliance* se puede advertir en las siguientes normativas: i) Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo n.º 005-2012-TR; ii) Ley n.º 28806, Ley General de Inspección de Trabajo; y iii) Ley n.º 29783, sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con especial énfasis en el artículo 17. En resumen, la identificación de prevención de riesgos laborales es fundamental para la organización y su personal.

4. Conclusiones

El *mobbing* laboral ha proliferado en todas las organizaciones, ya sean públicas o privadas. Sus efectos generan un impacto negativo e incluso nefasto para las víctimas, ya que afectan el plano personal, especialmente en la salud. En efecto, el *mobbing* laboral implica un desgaste tanto del trabajador como de la misma organización, que destruye la integridad, la moral y la autoestima de la víctima, por todas las manifestaciones de agresión hacia ella, que luego se traducen en la poca eficacia o baja productividad de la organización. Esto revela un serio problema de violencia, que requiere ser controlado y neutralizado.

Las mujeres son más pasibles a ser víctimas de *mobbing* laboral, especialmente por el acoso de corte sexual o el hostigamiento cuando la trabajadora se encuentra embarazada, ya que se estigmatiza sus capacidades. Pues bien, a pesar de que existe legislación que aborda

cualquier forma de violencia contra la mujer, esta resulta un saludo a la bandera cuando silenciosamente se produce el hostigamiento laboral. Recordemos que en el presente año se hizo viral un video donde un juez superior (machista) humilla e insulta a una colega, lanzándole improperios, cuestionando sus capacidades, gritándole y amenazándola, todo ello en una audiencia. Si esto ocurre con una autoridad judicial, es fácil imaginar lo que ocurre con los demás empleadores de otras organizaciones. Este escenario resulta un ambiente hostil para que la mujer trabajadora pueda cumplir satisfactoriamente su labor; a ello se adiciona el hostigamiento no solo de sus compañeros o de su superior jerárquico, sino también la indiferencia de la empresa o la organización donde labora.

El *compliance* laboral resulta un perfecto aliado que actúa como ente de prevención y control de cualquier acto de hostilidad y de irregularidades. Favorece no solo a los trabajadores como potenciales víctimas sino también a la organización, por la adopción de medidas correctivas que permiten el control de cualquier tipo de agresión y el mejor manejo de un clima laboral, que luego se traslada a la producción. Asimismo, en la legislación vigente se sanciona administrativa y judicialmente cualquier responsabilidad que pudiera generar perjuicio al trabajador, por su posición de garante; es decir, a la organización le asiste la obligación de prevención y protección de sus trabajadores. En consecuencia, es imperativa la implementación, en nuestra legislación y en las empresas o las entidades públicas, del *compliance* laboral, que actuará como un mecanismo preventivo ante cualquier irregularidad, accidente y, en especial, hostigamiento laboral.

Referencias

- Altés, J. A. (2021). La represión penal del acoso en el trabajo. *LABOS: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(1), 43-67. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6046>
- Díaz-García, O. y Fernández, P. (2022). Análisis del acoso laboral desde la perspectiva del trabajo social: poder y liderazgo como antecedentes de acoso. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 29(2), 181-207. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.19869>
- Garnica, J. B. (2018). *Mobbing* y rendimiento laboral en personal obrero. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 2(4). <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/saludyvida/article/view/245/PDF>
- Itatí, V. (2020). *Mobbing* maternal: un flagelo que sufren algunas trabajadoras de la administración pública de la provincia de Corrientes. *Pilquen. Sección Ciencias Sociales*, 23(3), 26-39. <http://www.scielo.org.ar/pdf/spilquen/v23n3/v23n3a03.pdf>
- Ivanega, M. M. (2018). *Mobbing* y acoso laboral en el empleo público. Referencias a la jurisprudencia de la República Argentina. *Anuario Jurídico Villanueva*, (12), 183-198. <http://hdl.handle.net/20.500.12766/139>
- Martínez, A. (2021). Las singularidades del delito de acoso moral en el ámbito del trabajo (*mobbing*): artículo 173.1, párrafo 2º, del Código Penal. *Revista de Estudios Jurídicos*, (21), e6785. <https://doi.org/10.17561/rej.n21.6785>
- Otiniano, T. M. (2022). *La regulación del compliance laboral empresarial en el derecho peruano como un mecanismo de prevención de accidentes y/o enfermedades profesionales* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21986>

- Pallares, R. (2018). *Mobbing* y discriminación como patologías laborales. *Revista Derechos en Acción*, 7(7), 351-372. <https://doi.org/10.24215/25251678e162>
- Presidencia de la República (1991 [actualizado al 2022]). Decreto Legislativo n.º 635, Código Penal. Lima: 3 de abril de 1991.
- Rojas, J. L., García, B. E. y Hernández, M. E. (2019). El *mobbing* en trabajadores universitarios: una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-382. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>
- Vicchi, N. B. (2016). *¿Cómo se vinculan mobbing y discriminación en las relaciones laborales?* [Trabajo final de graduación, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13946>
- Yaya, U. (2019, 11 de junio). El *compliance* y el ámbito laboral. *Jurídica, suplemento de análisis legal*, p. 6. https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/340c87804a6e38b485bafdb1377c37fd/El+compliance+y+el+%C3%A1mbito+laboral_Yaya+Zumaeta.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=340c87804a6e38b485bafdb1377c37fd