



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR  
ANTE EL CONTAGIO DE COVID-19 EN LOS  
CENTROS DE TRABAJO DE LA REGIÓN  
LAMBAYEQUE”**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor:**

**Bach. Alvaro Salvador Ubillús Zapata  
<https://orcid.org/0000-0002-4938-520X>**

**Asesor:**

**Mg. Delgado Fernandez Rosa Elizabeth  
<https://orcid.org/0000-0001-6995-3609>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias Jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2020**

**Aprobación del Jurado:**

---

**Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez**  
**PRESIDENTE**

---

**Dra. Eliana Maritza Barturén Mondragón**  
**SECRETARIA**

---

**Mg. Jose Luis Samillán Carrasco**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada a mi familia, por su motivación, soporte y apoyo constante en la realización de cada uno de mis objetivos profesionales. Por su amor indesmayable y su guía en cada paso que doy.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis docentes por haberme inculcado conocimientos y haber favorecido la generación de actitudes que me servirán a lo largo de mi vida. A todas aquellas personas que han aportado en la realización de esta investigación.

## RESUMEN

La tesis titulada “**RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR ANTE EL CONTAGIO DE COVID-19 EN EL CENTRO DE TRABAJO - LAMBAYEQUE**”, es una investigación mixta con diseño no experimental, cuyo objetivo es determinar la existencia de la responsabilidad penal del empleador cuando el trabajador se contagia con COVID19 en su centro de trabajo – Lambayeque; generando un aporte teórico práctico sobre las circunstancias y condiciones requeridas, para que el COVID19 se convierta en una enfermedad ocupacional dentro de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para la recolección de datos de la información doctrinaria utilizamos el método dogmático; en cuanto a la recopilación de datos de campo utilizamos la técnica de la encuesta, como instrumento para conocer la opinión de la comunidad jurídica.

En cuanto a los resultados más importantes, se evidencia que el 96% de los informantes considera que no existe una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, el 54% de los encuestados considera que los empleadores no han establecido medios idóneos para garantizar la vida y salud de los trabajadores, mientras que el 46% considera que el contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador.

Se ha determinado que existe responsabilidad penal del empleador ante el contagio de covid 19 en el centro de trabajo; ante la vulneración del deber de prevención, que comprende el establecimiento diligente de medidas de seguridad y salud efectivas, la condición de infracción deliberada que requiere el tipo penal, además de la puesta en peligro inminente.

***PALABRAS CLAVE: Responsabilidad penal, seguridad y salud, enfermedad ocupacional, covid-19, derecho penal, derecho laboral.***

## ABSTRACT

The thesis entitled "EMPLOYER'S CRIMINAL LIABILITY IN THE FACE OF COVID-19 AT THE WORK CENTER - LAMBAYEQUE", is a mixed investigation with a non-experimental design, whose objective is to determine the existence of criminal liability of the employer when the worker is infected with COVID19 in his workplace - Lambayeque; generating a practical theoretical contribution on the circumstances and conditions required, so that COVID19 becomes an occupational disease within Law No. 29783, Health and Safety Law at work.

For data collection of doctrinal information we use the dogmatic method; Regarding the collection of field data, we used the survey technique as an instrument to find out the opinion of the legal community.

Regarding the most important results, it is evident that 96% of the informants consider that there is no culture of prevention of occupational risks in the country, 54% of the respondents consider that employers have not established suitable means to guarantee the workers' life and health, while 46% consider that the contagion of covid19 in the workplace generates criminal responsibility for the employer.

It has been determined that there is criminal responsibility of the employer for the contagion of covid 19 in the workplace; before the violation of the duty of prevention, which includes the diligent establishment of effective health and safety measures, the condition of deliberate infringement required by the criminal offense, in addition to imminent endangerment.

***KEYWORDS: Criminal responsibility, health and safety, occupational disease, covid-19, criminal law, labor law.***

## INDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN.....	v
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	11
1.1.1. Contexto Internacional.....	12
1.1.2. Contexto Nacional .....	14
1.1.3. Contexto Local .....	17
1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO .....	19
1.2.1. Contexto internacional .....	19
1.2.2. Contexto nacional.....	23
1.2.3. Contexto local.....	26
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	29
1.3.4. Teorías que sustentan la responsabilidad del empleador .....	43
1.3.5. COVID-19 .....	44
1.3.6. Formas de contagio del covid.....	45
1.3.7. Consecuencias del Covid.....	45
1.3.8. Impacto.....	45
1.3.9. Centro laboral.....	46
1.3.9.1. Concepto.....	46
1.3.9.2. Seguridad y Salud en el Trabajo.....	47
1.3.9.2.1. Definición .....	47
1.3.9.2.2. Principios.....	48
1.3.9.2.3. Obligaciones del empleador y trabajador .....	51
1.3.9.2.4. Regulación.....	52
1.3.10. Jurisprudencia y casuística .....	53
1.3.10.1. Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real de 21/09/2018:.....	53
1.3.10.2. Caso de Incendio en las Malvinas .....	54
1.3.10.3. Caso de Mc Donald´s .....	54
1.3.10.4. Caso de trabajador Elmer Santos Tocto.....	55
1.3.10.5.1. Caso contagio trabajadores Poder Judicial.....	56
1.4. Formulación del problema.....	58

1.5.	Justificación e importancia del estudio. ....	58
1.6.	Hipótesis .....	59
1.7.	Objetivos .....	60
1.7.1.	Objetivo General.....	60
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	60
2.1.	Tipo y diseño de investigación .....	61
2.1.1.	Tipo: Mixta .....	61
2.1.2.	Diseño: No Experimental.....	62
2.2.	Variables, Operacionalización .....	62
2.3.	Población y muestra.....	65
2.3.1.	Población .....	65
2.3.2.	Muestra .....	66
2.4.	Tipo de muestreo:.....	66
2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	68
2.5.1.	Técnicas e Instrumentos .....	68
2.6.	Procedimientos de análisis de datos.....	69
2.7.	Criterios éticos.....	69
2.8.	Criterios de Rigor Científico: .....	70
III.	RESULTADOS.....	71
3.1.	Análisis de resultados.....	71
3.2.	Discusión de resultados .....	92
3.3.	Aporte práctico .....	105
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
4.1.	Conclusiones.....	112
4.2.	Recomendaciones.....	113
V.	REFERENCIAS .....	114
VI.	ANEXOS:.....	128



## I. INTRODUCCIÓN

El Centro de trabajo se convierte para la mayoría de los trabajadores dependientes en una segunda casa, dado que en muchas ocasiones pasan la mayor cantidad del día en él; es así que en dicho medio desarrollan su vida no solo profesional, sino además social y personal; pues tienen contacto con compañeros, usuarios, proveedores, entre otros agentes según el sector productivo al que pertenecen; y es así que en dicho lugar son también propensos a accidentarse o adquirir alguna enfermedad producto de su labor; accidente o enfermedad que puede llevarlos incluso a la muerte.

La Ley N° 29783 sobre la seguridad y salud nació en el 2011, es un instrumento normativo regulador de la responsabilidad del empleador cuando se generan accidentes o enfermedades ocupacionales, estableciendo un marco de actuación con la finalidad de advertir circunstancias que pongan en riesgo la vida y salud de los trabajadores.

El reglamento de dicha norma, precisa que una enfermedad laboral es contraída producto de la exposición a situaciones de riesgo relacionados con el tema laboral. Si bien es cierto existen una serie de enfermedades que son consideradas de carácter ocupacional y otras no, por ejemplo un trabajador minero puede adquirir el cáncer al pulmón por su continua exposición al asbesto, o un trabajador expuesto al ruido puede sufrir de hipoacusia, entre otras; sin embargo existen enfermedades que a simple análisis no son de carácter ocupacional como por ejemplo la hipertensión o la diabetes (salvo casos de exposición puntuales) entre otras, pero que por omisiones del deber del empleador, que es normado por la ley de seguridad y salud en el trabajo, pueden llegar a categorizarse como enfermedades profesionales, con la finalidad de

producir responsabilidad del empleador ante la adquisición o contagio de la mismas que produzca un daño inminente al trabajador.

Es de verse que el análisis que trae esta investigación, es un caso como el mencionado, pues no podemos negar que es de creciente interés no solo por la población en general, sino por los empleadores y por juristas y doctrinarios; determinar si el contagio de Covid19, mejor conocido como Coronavirus en el lugar de labores, puede generar responsabilidad penal al empleador; en ese sentido partiendo de la posibilidad de que esta sea considerada o no como una enfermedad ocupacional y en qué sectores podría considerarse como tal, ya sea enfermedad directa o indirectamente ocupacional.

La pandemia del coronavirus ha tenido como focos infecciosos a centros de labores que han continuado operando durante el aislamiento social obligatorio. Es común día a día ver informes de contagiados en supermercados, centros de expendios de alimentos, personal de limpieza, sanitario e incluso personal penitenciario; espacios no solo privados, sino también públicos; siendo muchos de esos casos de contagio fatales, conduciendo al fallecimiento de trabajadores que se presume adquirieron el virus en cumplimiento de su labor.

Analizar la responsabilidad penal del empleador, lleva no solo a determinar los elementos conducentes a dicha clasificación y las características de una enfermedad profesional; sino que conlleva a un análisis amplio sobre los principios que sustentan la ley 29783, y un análisis del comportamiento y la realidad del empleador peruano; el mismo que en muchos casos siendo formal aparentemente (en su estructura, en su planeamiento laboral, tributario, etc.), se encuentra sumido en un tino de informalidad por la detección del no cumplimiento del ordenamiento jurídico. Muchas veces esta informalidad y poca valoración de la norma, que pese a tener varios años de vigencia y múltiples protocolos de supervisión de cumplimiento por parte del

estado; lleva a no poder decir o confirmar que esta es una herramienta de óptima aplicación en todos los centros de trabajo; pues para ello basta solo ver como muchas empresas han enfrentado esta pandemia con un total desabastecimiento de EPP y desconocimiento de los protocolos y planes de contingencia con los que debían contar para proteger a su personal, situaciones que han orillado al descontrol del contagio de este virus.

Realizaremos un análisis detallado de la normativa y su contraste con la realidad, para generar debate en este tema legal de gran importancia y necesidad actual, ante la creciente ola de contagios en los centros laborales durante el aislamiento y aún más ahora que se dará la reanudación de actividades, pese a no existir vacuna para el control de dicha enfermedad hasta la fecha.

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

A finales del año 2019, Wuhan, una provincia de china fue el epicentro de un virus que ha sido catalogado como pandemia teniendo en cuenta el impacto que ha tenido en diversos países, infectando y matando a millones de ciudadanos. El 7 de marzo del presente año, Perú a través de nuestro presidente Martín Vizcarra anunciaba el caso 0 y con ello una serie de medidas de protección que tuvimos que acatar para ganar tiempo en medio de las crisis a la que sabíamos estábamos por enfrentar.

La declaración del estado de emergencia sanitaria dio inicio a una cuarentena que se postergó cada quince días, haciendo un total de casi 60 días, donde todos los ciudadanos se aislaron en sus casas para enfrentar a un enemigo invisible que amenaza con quitarte la vida de la peor manera.

En medio de este proceso el ejecutivo solicitó facultades al legislativo para poder regular y emitir medidas que permitan salvaguardar la vida de las personas, así se han venido emitiendo normas en materia sanitaria, económica y laboral, sobre este último, se logró incoar el concepto de trabajo remoto.

Por diversos medios se ha descrito a este peculiar virus, sus orígenes, su evolución y la forma de contagio, proporcionando datos necesarios para que se tomen medidas y pueda evitar ser contagiado debido a que puede poner en riesgo su vida, más aún si se encuentra comprendido dentro del grupo de riesgo.

Acabada la cuarentena, también se ha comunicado, que la vida ya no será la misma a la que se vivía antes de que esta medida se iniciara, incluso algunos más osados han denominado al periodo siguiente como cuarentena inteligente. En medio de este paulatino proceso para regresar a las actividades económicas, se siguen emitiendo normativas a considerar para dar paso a las actividades laborales que se vieron obligadas a parar evitar la expansión del covid.

Dentro de las medidas a nivel internacional, nacional y local, se encuentra el lavado de manos, el uso de las mascarillas y el expender alcohol al ingreso de los establecimientos, medidas que entre otras deben asegurar los empleadores para no poner en riesgo a sus trabajadores, en tal sentido, analizaremos hasta qué medida resulta responsable el empleador frente a un posible contagio de covid 19 por sus trabajadores, en su centro de labores; considerando que a la fecha existen en Perú múltiples casos de contagios en Centros Laborales, que están siendo parte del debate nacional.

### **1.1.1. Contexto Internacional**

Según el Portal Web Blastingnews (2020), Stephanie Ordoñez precisó contagiarse con el virus en el centro laboral es, a todos los efectos, un

accidente laboral. Por ello, las entidades deben adoptar medidas para evitar enfrentarse a penas por responsabilidad civil o penal.

Según en el Portal Web The Conversation (2020), Pere Vidal López precisa que: Es necesario informar a los trabajadores sobre el coronavirus, pues si bien no se trata de un riesgo que se contrae únicamente en el centro laboral, el deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, precisa comunicar de esta posibilidad de contagio

Asimismo, según el Portal Web del diario El Austral (2020), se ha precisado que: "Se ha mantenido, pese a las circunstancias que presenta el coronavirus, el trabajo en el campo, adoptándose las medidas de salud necesarias. En una planta procesadora de productos lácteos en Osorno, se ha observado que han asumido con responsabilidad resguardar la salud de sus trabajadores y usuarios, por ello, se ha reducido los turnos en empresas grandes a grupos de máximo 50 personas, se cuenta con alcohol en gel, mascarillas y guantes", explicó Fernando Gebhard, seremi del Trabajo en la región de Los Lagos.

Gómez-Acebo & Pombo (2020) en su artículo denominado Responsabilidad y COVID, ha enfatizado que:

El artículo 316 y 317 del Código Penal, norman las modalidades dolosa e imprudente, ante la omisión de las medidas que garanticen la ejecución de las labores en un contexto de seguridad e higiene. En ese sentido, el no tomar medidas en materia de prevención del contagio del COVID-19, sea voluntariamente o por falta de la debida diligencia por los empresarios, serían los requisitos expuestos para la comisión del delito.

Según Gallo (2019), ha señalado:

Tanto lesiones y muertes sufridas cuando el trabajador se encuentra laborando, son el resultado de alguna infracción de las normas de seguridad laboral por los empleadores. Dichas conductas ilícitas son tomadas por el ámbito penal por delitos imprudentes.

En España, el Código Penal, permite sancionar la propagación de una enfermedad. Esto sin considerar delitos o faltas penales que castiguen la no observancia del ordenamiento jurídico, como el art. 496 N° 1, que sanciona: “Quien no obedezca a la autoridad incumpliendo las órdenes que ésta le indique, en los casos en que la desobediencia no tenga señalada mayor pena por este Código o por leyes especiales.” (Gonzalo, 2020)

Según Moretti (2020), se requiere de dolo como elemento de imputación, es decir el "conocimiento y voluntad de realizar lo señalado en la norma" que tipifica el artículo 316 del Código Penal lo que comprende "esparcir gérmenes patógenos con la finalidad de generar una enfermedad".

Según el Portal Web El Observador (2020), Aníbal Falco redactó que:

El empleador debe garantizar la seguridad y salud de sus empleados, de conformidad con la Constitución y otras normas y dicho incumplimiento, puede ser aplicable la ley de responsabilidad penal empresarial.

### **1.1.2. Contexto Nacional**

En el Portal Web Actualidad Laboral (2020), Luis Bravo señala que Los supuestos jurídicos cuya regulación se necesita en el ámbito laboral siguen estando en manos del Gobierno Central. Pese a ello, los efectos de la pandemia no se limitan a lo inmediato; todo lo contrario,

con el COVID-19 se originará problemas relevantes para el empresariado nacional, sobre todo procesos laborales por indemnización de daños ocasionados. Asimismo, precisa que existen enfermedades profesionales verdaderas y aquellas indirectamente profesionales; aquello se debe tener en cuenta al evaluar el contagio de covid19.

En el Portal web La ley (2020) Francisco Valdés, ha señalado que:

El empleador debe garantizar la protección de su trabajador. No se trata de una supervisión constante, sino de tomar medidas de prevención, para que los riesgos no afecten la actividad de la empresa. En tal sentido surge la interrogante ¿acaso forma parte el Covid-19 del ejercicio de la actividad propiamente dicha?

Según Ore (2018), en su artículo denominado Prevención de riesgos laborales y derecho penal, ha precisado que:

El delito descrito en el artículo 168-A del Código Penal se vincula con los peligros de los empleados que surgen de una inadecuada gestión en cuanto a la prevención de accidentes en el centro laboral. De ahí que el cumplimiento de las normas no extinguirá el riesgo de toda actividad industrial, pero la disminuye.

La Guía sobre prevención del coronavirus en el ámbito laboral, recogida en la RM N° 055-2020-TR, ha señalado que: Se debe evaluar si los empleados deben realizar viajes de comisión de servicios. De ser necesarios, asegurarse de brindarles la información respecto de los lugares donde se pueden contagiar del coronavirus y las recomendaciones necesarias para evitar que eso ocurra. El empleador

deberá tomar todas las precauciones para no exponer a su trabajador en una comisión de servicios.

Según Arce (2020), ha precisado que:

El impacto del Estado de Emergencia es relevante sobre las empresas y sus trabajadores. La restricción de derechos como la libertad y el libre tránsito son necesarias, dentro marco de la crisis sanitaria originada por el COVID-19. La legislación laboral en la crisis tiene en cuenta: 1) Prohibición de trabajo y 2) Modificaciones temporales en la legislación laboral, como son el trabajo remoto o teletrabajo. El incumplimiento por parte del empleador, es pasible de sanción, por riesgo de contagio.

Según el Portal web Capital (2020) el Ministro Morán precisó sobre sanciones para empleadores que obliguen a sus empleados asistir a sus labores, preciso que se conoce de este incumplimiento, estando la PNP autorizada para ingresar a los lugares de trabajo en coordinación con Sunafil y la ministra de trabajo con la finalidad de establecer sanciones al infringir una medida establecida por el gobierno. La cuarentena sólo exceptúa a trabajadores que prestan servicios públicos esenciales.

Según Thoerig (2020), señala que.

Las empresas deben implementar y aplicar políticas orientadas a garantizar la seguridad de todos los que ingresan al centro d labores. Sin embargo, la adopción de medidas adoptadas por el COVID, también debería considerar otras enfermedades y de esta forma estar preparados a otras contingencias.



### 1.1.3. Contexto Local

En el Portal web del Diario Correo (2020) se ha señalado que la tienda Makro de Chiclayo implementó su protocolo de seguridad ante caso de Covid-19, precisando lo siguiente:

"Se cuenta con un procedimiento para atender los casos de covid", teniendo en cuenta un posible contacto de un trabajador, cuya familia habría perdido la vida a causa de este virus; información que requiere ser validada por las autoridades de salud"

Según el Portal web Compromiso empresarial (2017) Miguel Montoya comentó que:

En el tema penal referente a empresas, la responsabilidad está dada por la comisión de un delito por un directivo o empleado. De tal manera que, verificado un hecho ilícito, es necesario determinar la existencia de responsabilidad de la organización.

Según el Portal web Latin American Top Lawyer (2017) Dino Caro comentó sobre La responsabilidad penal del empresario precisando que:

Nuestra legislación no considera la responsabilidad penal de las empresas, por este motivo toma una gran importancia la responsabilidad penal de los empresarios. En tal sentido, los delitos cometidos por las empresas van por la individualización de los individuos que tienen a su cargo las actividades realizadas, por las mismas que les corresponde resolver en la vía penal.

Según el Portal web La República (2020) Rosa Bravo anunció que en Tottus se reportó el fallecimiento de un trabajador por coronavirus precisando que:

Se cumplieron con todas las medidas de desinfección de la tienda, con la finalidad de proteger a todos los colaboradores, teniendo en cuenta los protocolos establecidos.

En el Portal web de RPP Noticias (2020) Guillermo de los Santos precisó que son cinco los empleados del Municipio de Ferreñafe que murieron por el Covid-19. El dirigente solicitó:

“Que es necesaria la coordinación con el sistema de Salud con la finalidad de que a los empleados de la municipalidad que continúan laborando puedan pasar por una prueba de descarte del virus. Algunos, se han realizado la prueba rápida, sin embargo son asintomáticos y siguen contagiando. Asimismo, es necesario asegurar la protección de los empleados con los implementos de seguridad”.

En el Portal web Perú21 (2020) se anunció que ante contagio de una magistrada se adoptados las medidas siguientes:

El Poder judicial había dispuesto la suspensión de labores en un 90% después de que el Ejecutivo dispusiera la Emergencia Sanitaria Nacional ante el avance del virus. Solo se han autorizado la ejecución de audiencias con detenidos y reos en prisión. De la misma forma, no se encuentra permitido el ingreso de público, de los familiares de los reos ni de la prensa.

En el Portal Web del Gobierno Regional de Lambayeque (2020) se anunció que fortalecen prevención contra el coronavirus en

Lambayeque. Al respecto, Jorge Ordemar Vásquez, Gerente Regional de Salud, comunico sobre el trabajo de prevención y atención de casos que fueron sospechosos, pero que posteriormente han sido descartados. En tanto el ministro de Defensa enfatizó sobre las buenas prácticas de higiene como parte de la prevención para evitar contraer este virus, así como los protocolos que se deben seguir para atender los casos que se puedan presentar.

## **1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO**

### **1.2.1. Contexto internacional**

Según Arce (2017) en la investigación La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española, realizada en la Universidad de Burgos, ha concluido que:

Se puede aseverar que la prevención de riesgos laborales resulta ser siempre algo accesorio. A pesar de que el ordenamiento jurídico implica que siempre hay uno o varios motivos para generar accidente y que estos podrían evitarse, dejando de lado el caso fortuito, continúan reportándose casos en los que se relaciona en los medios de comunicación los hechos ocurridos a la fatalidad o la mala suerte.

Esta investigación aporta en el desarrollo de esta tesis, en tanto, se da cabida al lema prevenir antes que lamentar, orientándome al hecho de la gran responsabilidad que tienen las empresas frente a los accidentes en el trabajo y que el nivel de información, de medidas y de comunicación podrían coadyuvar para evitar lesiones o decesos originados en los centros de trabajo.

Según Reyes (2017), en la tesis doctoral denominada Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, en la Universidad de Córdoba, ha concluido que:

Cualquier accidente de trabajo con fallecidos o lesionados genera iniciar un procedimiento penal contra sus presuntos responsables, los administradores de hecho o siendo así, es necesario identificar al sujeto responsable en tal procedimiento para desarrollar la investigación judicial. Pese a que en estos procesos se ejecutan sobre una cierta presunción de culpabilidad del empresario, se observa que las sanciones efectivas por accidentes de trabajo rara vez superan los dos años de prisión.

Esta tesis es relevante para el desarrollo de la investigación puesto que habla claramente sobre la responsabilidad que tiene el empresario cuando se generan accidentes de trabajo, sin embargo, la normativa aplicable lo sanciona de tal forma que no habría una prisión efectiva, máxime una inhabilitación del profesional responsable, lo que vale la pena analizar para determinar si las sanciones impuestas a los responsables deberían modificarse y de esta manera garantizar una condena ejemplar que promueva la prevención como vital medida para evitar los accidentes de trabajo.

Según Calcagno (2018), en la investigación denominada: La responsabilidad penal del empleador, ha concluido que:

La actividad laboral está afectada por las nuevas formas en las que se ejecutan los trabajos; esto se puede comprobar solo observando la cantidad de trabajadores lesionados o muertos, por lo que este aspecto requiere una mayor protección. Esta situación ha llevado a la necesidad de expandir el derecho penal al derecho del trabajo, ante los riesgos por no adoptar

mecanismos de seguridad; esta represión si bien no evita por si sola la producción de accidentes y enfermedades, si ayuda a que se respeten las medidas de seguridad en el trabajo.

Esta investigación recalca la inclusión del derecho penal en otras ramas, para reprimir y modificar conductas de exposición al peligro; tal como se ha visto con el derecho laboral, siendo necesaria la presencia de esta responsabilidad penal, ante la cantidad de casos que se evidencian de lesiones o muertes laborales. Es necesaria la investigación desde el ámbito penal con la teoría de imputación objetiva, determinando la posibilidad de sanción penal al empresario.

Gajarbo (2020), en la tesis denominada: El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento Chileno, para optar el grado de doctor, ha concluido que:

La forma en la que se debe motivar al empresario a que prevenga los riesgos laborales es construir un sistema auto gestión para evitarlo, de esta manera se brinda herramientas efectivas a ambas partes de la relación jurídica laboral, para diagnosticar los riesgos, crear un plan de prevención y evitar en definitiva los riesgos laborales. El contar con una estrategia sustentada en la prevención permite la motivación para protección del trabajador y ser coherente en el cumplimiento del derecho del trabajo, inspirados en el principio protector.

Esta investigación aporta en la presente tesis en la medida que resulta trascendental que tiene la aplicación material del principio protector, a través de la implementación de medidas, planes, diagnósticos, etc; siendo la mejor forma de prevenir las enfermedades y accidentes laborales.

Pérez (2013), en la tesis denominada: Sistema de atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas, ha concluido que:

Las diferentes formas de responsabilidad de las empresas han sido desarrolladas en el derecho comparado. Países que se asemejan en el tratamiento penal, es el caso de Alemania o Italia, quienes acogen la responsabilidad de forma más cercana al derecho administrativo.

Esta investigación es relevante, puesto que hace referencia a los tipos de sanciones y de responsabilidades que se puede vislumbrar al investigar los accidentes de trabajo, siendo que en algunos países se ha desarrollado más una sanción administrativa, frente a una responsabilidad penal, quedando en análisis la necesidad de imponer una de ellas de manera determinante al momento de discutir los accidentes de trabajo.

Flores (2015), en su tesis titulada “La responsabilidad empresarial en accidentes de trabajo: Un estudio comparativo entre Brasil y España,; ha concluido que:

El accidente del trabajo, requiere se sanciones ejemplares, coherentes con las consecuencias que generan, daños causados tanto al trabajador como a su familia. Se establecen sanciones irrisorias que consideran desde tres meses a un año, en los casos de exponer la vida o la salud del trabajador a un peligro directo e inminente, mostrado un Estado débil y ausente.

Esta investigación hace un estudio referido a las penas que se imponen por responsabilidad penal del empleador ante los accidentes o enfermedades ocupacionales; sin duda, precisa que, si bien se encuentra regulada esta responsabilidad, las penas impuestas son mínimas y no permiten evidenciar la verdadera magnitud del delito, que debería contar con penas más severas.

González (2012), en la tesis denominada: La responsabilidad penal de las personas jurídicas, ha concluido que:

El tipo penal de injusto de organización empresarial defectuosa, en lugar de establecer un injusto objetivo específico, también indica un injusto subjetivo específico que viene a ser la imprudencia. El Código Penal en su artículo 13 establece una finalidad parecida al artículo 12, es decir, numerus clausus de imprudencia, pero específico para el delito de organización empresarial defectuosa.

Este estudio, resulta importante en cuanto al término organización empresarial defectuosa denominada así a aquella persona jurídica que presenta falencias para su normal desenvolvimiento, promoviendo riesgos que pueden originar accidentes de trabajo y con ello el nacimiento de la responsabilidad empresarial que se tendría que asumir.

### **1.2.2. Contexto nacional**

Contreras (2018) en la tesis denominada “Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de Lima sur”, ha concluido:

Tras los accidentes de trabajo y las sanciones impuestas se ha evaluado si las condiciones de seguridad establecen el tipo de responsabilidad como efecto del accidente de trabajo en las empresas de construcción, determinándose las causas que engloban tres tipos de responsabilidades civil, penal y administrativa. En la responsabilidad penal se ha propuesto a discusión la penalidad que surge por el peligro tanto a la vida, la salud o integridad

Esta investigación aporta en el desarrollo de la tesis puesto que le brinda alta importancia al hecho de conocer las responsabilidades que surgen en los accidentes de trabajo y en base a ellas poder determinar una sanción a la empresa y a sus responsables considerando que la responsabilidad podría ser de tipo penal, civil o administrativa.

Huerta (2017) en la tesis denominada “La responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en Lima norte”, Universidad César Vallejo, ha concluido que:

En los accidentes de trabajo se aprecian entre las responsabilidades: la laboral administrativa, en atención a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; la de tipo civil, para la indemnización por daños y perjuicios y la penal, responsabilidad del empleador ante la presunta comisión de delito.

Esta investigación se suma al hecho de poder diferenciar los tipos de responsabilidades con la finalidad de poder determinar si se tratará de una sanción administrativa, de un requerimiento pecuniario ocasionados al trabajador por un accidente de trabajo o una sanción penal que podría privar de la libertad al empleador al incurrir en un tipo penal, relacionado con la no previsión de medidas para evitar los accidentes en el centro laboral.

Rodríguez (2017), en la tesis denominada, La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores, ha concluido:

La inclusión de la protección de los empleados ante los riesgos laborales demuestra que se persigue garantizar un derecho. El ejercicio de la libertad de empresa por parte de las personas comprende el hacerse responsables por las consecuencias de su actividad dentro del contexto jurídico



Como versa el dicho a toda acción una reacción, en ese sentido, la tesis descrita aporta en la presente investigación puesto que le otorga vital importancia al derecho a la salud del trabajador y que cuando este se someta a riesgo en el ejercicio de sus funciones, tenga la garantía de que se encuentra protegido y que las medidas adoptadas por su empresa lo ponen a salvo frente a cualquier accidente de trabajo y el saber que de ocurrir un accidente en el desarrollo de las funciones encomendadas, la empresa se hará responsable.

Fernández (2017), en la tesis denominada El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ha concluido que:

Mediante la descripción de la punibilidad del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud, se vulnera la legalidad penal y como resultado, nace una aplicación inadecuada de la condición objetiva de punibilidad por parte de los administradores de justicia, promoviendo el uso del Derecho Penal como control social en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La tesis descrita aporta en la investigación puesto que describe los principios de legalidad y de mínima intervención penal, en tanto estos estarían siendo vulnerados al no existir una precisión respecto del tipo penal a sancionar, dejando sin herramientas a los operadores de justicia al momento de administrarla vulnerando así el segundo principio citado.

Fernández (2016) en su investigación denominada: La responsabilidad penal de las personas jurídicas: un estudio comparado entre España y el Perú, ha precisado que:

Tanto en España como en Perú, el sistema se da para que la empresa no responda penalmente, generando incertidumbre si la finalidad de los ordenamientos sea simular que se exige

RPPJ, determinando un modelo de responsabilidad inservible en su aplicación, en la medida en que las personas jurídicas, pudiendo eximirse, terminarán respondiendo.

Esta tesis recrea la importancia de desmenuzar en un cuerpo legislativo la responsabilidad penal en la que puede incurrir el empresario sino toma las medidas necesarias, descritas en la Ley de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de evitar o disminuir los accidentes que se podrían generar dentro del centro laboral.

Canova (2015) en su investigación denominada, La sanción penal en la ley de seguridad y salud en el trabajo ha concluido que:

El empleador cumplirá las obligaciones señaladas en la ley de seguridad y salud en el trabajo. Si no se cumpliera con las mismas, se genera un riesgo para el colaborador, en tal sentido, el empleador será sancionado con pena privativa de la libertad.

Finalmente, esta investigación de contexto nacional enfatiza respecto al deber del empresario de cumplir con el ordenamiento jurídico de esta manera se respeta el derecho fundamental a la salud del trabajador, existiendo una mínima probabilidad de que se genere un accidente de trabajo, dado que el trabajador estaría informado de los posibles riesgos y se garantizaría con las medidas para no incurrir en accidentes.

### **1.2.3. Contexto local**

Alarcón (2013), ha concluido que:

Ante la prevención de riesgos biológicos hay profesionales de enfermería que no desarrollan prácticas adecuadas. Las enfermeras realizan una práctica regular en un 55.81%,

mientras que un 39.53% tienen una práctica deficiente, siendo necesario mejorarla, monitorizando y evaluando sus actividades.

Esta tesis aportará en la presente investigación, en la medida que expone la relación que existe la prevención y la actuación, factor determinante al buscar la responsabilidad de un posible contagio, que en este caso es el covid-19.

Sepúlveda (2018), ha concluido que:

El nivel de correlación al 0.301 entre las variables de investigación, con una significancia=0.007 (menor 0.05) por tanto hay un vínculo fuerte entre la Gestión de Residuos sólidos y la Bioseguridad en su dimensión medidas de protección en los Puestos de Salud de la Microred Tahuantinsuyo bajo.

A raíz de este análisis se puede señalar que existe una relación directa entre la prevención o control adecuado de los residuos que pueden hacer daño y las medidas que se tomen para evitar dicho daño. En tal sentido, promueve la preparación de las empresas y que los trabajadores sean responsables ante dicha exposición

Velásquez (2017), ha concluido que:

Haciendo una comparación entre la responsabilidad de las empresas con la ley 30424; se determinó que la idea de crear una responsabilidad penal desde el supuesto que por ser destinataria del ordenamiento jurídico está obligada a hacerle frente a los hechos punibles que se gesten en su entidad, no siendo beneficioso, puesto que serán personas naturales las que cometieron los delitos.

Esta investigación aporta contenido relevante, en tanto señala que no basta con que la empresa otorgue las medidas necesarias para evitar

los accidentes laborales, sino que las personas físicas que laboren en la empresa adopten las medidas necesarias para evitar dichos accidentes, sin embargo, de no actuar diligentemente la empresa, vale el análisis de su responsabilidad penal.

Lanegra (2019), ha concluido que:

Considerar la responsabilidad penal de las personas jurídicas permitirá plantear medidas de solución ante los posibles daños que se puedan ocasionar, acomodando un marco normativo que permita un mejor control de la actividad empresarial, fomentando la libertad de empresa y un control permanente de sus actuaciones internas.

Esta tesis aporta en la presente investigación en tanto hace énfasis a identificar la causal que conlleva al accidente de trabajo y de esta manera ubicar el tipo de responsabilidad en el que incurrió la empresa, lo que permitiría una sanción acorde con la realidad ocurrida.

Anaya y Vigil (2018) concluye que:

Hay mucha desigualdad en el Perú puesto que los empresarios casi siempre hacen prevalecer la productividad frente a la seguridad de sus trabajadores. La ley 29783 debe cumplirse a nivel nacional, lo que conlleva a que algunas organizaciones que no cuentan con los medios necesarios no puedan gestionar de manera óptima los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Este antecedente pone sobre la palestra 2 realidades diferentes frente a la protección del trabajador; primero la de aquel empresario que con la capacidad de garantizar los derechos de sus empleados y aun pudiendo no lo hace, esto significa que será responsabilidad del

empleador ante cualquier accidente o enfermedad laboral, siendo la conducta dolosa; asimismo tenemos la segunda realidad, aquella que presenta el caso de empresarios que no tienen la capacidad de establecer un sistema de seguridad suficiente, en este caso su conducta puede estar relacionada a la culpa.

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR**

##### **1.3.1. Empleador**

Es la persona natural o jurídica que contrata al trabajador. En algunas legislaciones también se precisa que es una persona que, con sus propios equipos y su propio personal, asume la tarea de ejecutar una obra o prestar un servicio en beneficio de un tercero. (Conferencia Internacional del trabajo, 2006).

El empleador recibe de su trabajador un servicio a través de su fuerza de trabajo y a la vez se obliga como contraprestación al pago de una remuneración y demás beneficios que correspondan según el régimen laboral de la empresa o entidad.

En el caso del Sector Público se considera al Estado como empleador, quien asume las responsabilidades y las delega a través de sus representantes en cada entidad gubernamental.

##### **1.3.2. Responsabilidad**

Según De Febres (2007) Si partimos del hecho de que la responsabilidad es un valor, entonces podríamos señalar que: Se debe

cumplir con las obligaciones de todo tipo, a nivel social, político, cultural, religioso, económico, personal, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona.

De lo expuesto, en el ámbito que compete, podríamos agregar que la responsabilidad estaría dada por responder ante una acción cometida y que pudiere causar daño a otro.

### **1.3.3. Tipos de Responsabilidad del empleador**

Para entender el contexto de la responsabilidad en las relaciones laborales, es preciso poder analizar brevemente contenido sobre los diferentes tipos de responsabilidad que asume el empleador, ante los daños que pudiera causar dentro de una relación de naturaleza laboral.

#### **1.3.3.1. Responsabilidad Administrativa**

##### **1.3.3.1.1. Concepto**

Según Villar (2014) La Novena Disposición Final de la Ley N° 27785, señala que, la responsabilidad administrativa funcional es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por ir en contra de la normatividad administrativa y las normas internas de la entidad a la que pertenecen.

Según Calderón (2015) La responsabilidad administrativa sanciona conductas y no resultados. No se requiere de daños para producir esta responsabilidad administrativa. Se protege, así, del riesgo y no del daño. La jurisprudencia española prescribe que “lo que la ley sanciona es el incumplimiento de dichas medidas con independencia de los resultados que de

él puedan generarse en relación con la integridad física de los obreros.

#### **1.3.3.1.2. Principios**

Se encuentra el debido procedimiento, el derecho a la defensa, la tipicidad, la presunción de licitud, la razonabilidad, la retroactividad benigna, non bis in ídem, entre otros, así tenemos:

##### **a. Legalidad**

Según Molina (2001) las autoridades administrativas se rigen en atención de la Constitución, a la Ley, y al Derecho, dentro de las facultades que le son conferidas y de acuerdo a los fines propuestos. En materia sancionatoria, solo se puede hablar de responsabilidad administrativa si el hecho materia de determinación se encuentra previsto en el ordenamiento jurídico, como falta.

##### **b. Debido procedimiento**

Según López (2005) La garantía del debido proceso se genera cuando el individuo ha tenido conocimiento del procedimiento que se le sigue o ha seguido, y cuando, además, se le ha dado la oportunidad de ser oído y de probar, los hechos que le permiten su defensa.

##### **c. Principio de razonabilidad**

Según Guzmán (2009) Implica que las decisiones de la autoridad administrativa, cuando generan obligaciones, determinen infracciones, impongan sanciones, o

establezcan límites a los administrados, deben adecuarse a los parámetros de la facultad atribuida y siguiendo la proporción entre los medios a emplear y los fines a tutelar.

**d. Principio de buena fe**

Según López (2005) Es una de las bases de la legislación, informa la labor interpretativa de las normas que le integran y cumple una importante función de integración en los supuestos de laguna.

**e. Principio de celeridad**

Según Guzmán (2009) Precisa que quienes participan en el procedimiento deben orientar su actuación en la tramitación con la máxima dinámica posible, evitando comportamientos procesales que dificulten su tramitación o impliquen formalismos, con el objeto de alcanzar una decisión en tiempo razonable.

**1.3.3.1.3. Regulación**

La responsabilidad está comprendida en la Ley 27444, Ley del procedimiento Administrativo General, el mismo que en su artículo 232.1 prescribe que:

Las sanciones administrativas al administrado son compatibles con la exigencia de la reposición de la situación alterada por el mismo a su estado anterior, así como con la indemnización por los daños y perjuicios generados, los que serán delineados en un proceso judicial.

**1.3.3.2. Responsabilidad Civil**



#### **1.3.3.2.1. Definición:**

Según Hernández (2018) La responsabilidad civil está en un constante movimiento entre la culpa y el riesgo y que dependiendo de lo que se quiera investigar y ejecutar, se estará configurando de responsabilidad civil subjetiva y luego de responsabilidad civil objetiva.

Según Mella (2011) Esta responsabilidad es de tipo contractual y extracontractual. La primera se da por un daño producido en el marco de una relación jurídica preexistente entre el causante del mismo y el que lo sufre. Mientras que la segunda se genera en ausencia de relación jurídica entre las partes o, de existir, aquel es independiente de esta.

Espinoza (2013, p. 150) citado por Diego Campos en el artículo La responsabilidad civil del empleador por la comisión de prácticas antisindicales en el ordenamiento peruano, precisa que los elementos de la responsabilidad civil son imputabilidad, ilicitud, factor de atribución, nexo causal y el daño.

Según Sierra (2012) Para que se configure la responsabilidad por accidentes del trabajo deben cumplirse requisitos de responsabilidad civil, esto es: a) que exista daño por causa de “accidente del trabajo”; b) que el empleador haya actuado con culpa o dolo, y; c) que se identifique a la propia víctima o un tercero causalmente perjudicado por el accidente.

#### **1.3.3.2.2. Principios:**

#### **1.3.3.2.2.1. Principio de la responsabilidad civil objetiva.**

Según Rosso (2014) Este se genera cuando se crea un peligro con su actividad o profesión, en casos específicos como el daño causado por cosa con vicio, por persona incapaz, por cosas que caen o son arrojadas de una habitación, por animal. En los casos expuestos se deberá demostrar la responsabilidad, por cuanto este principio regula que la responsabilidad objetiva debiera estar gobernada por el principio de la tipicidad.

#### **1.3.3.2.2.2. Principio de la reparación integral del daño.**

Según Naveira (2017) Determina que el civilmente responsable debe dejar las cosas en el estado en que se encontraban antes de su intervención. Para que ello suceda se requieren de dos condiciones: en primer lugar, la reparación debe comprender todo el daño resarcible; y, en segundo lugar, esa reparación debe limitarse al daño efectivamente producido, sin que pueda excederlo o superarlo.

#### **1.3.3.2.3. Regulación:**

El artículo 53 de la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, Ley N° 29783, publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 20 de agosto de 2011, precisa que en caso se produzca daños en la

salud del trabajador, el empleador deberá indemnizarlo, a él o sus descendientes.

Según Bonilla (2017) La norma alude a los casos de incumplimiento del deber de prevención, por tanto, de conformidad con el literal c) del numeral 23.3 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Ley Procesal de Trabajo, le corresponde al trabajador probar la existencia del daño alegado.

### **1.3.3.3. Responsabilidad Penal**

#### **1.3.3.3.1. Definición**

Según Royo (2011) Existe responsabilidad penal del empleador por su actuar negligente y la falta del debido cuidado al no tener las exigencias de seguridad con sus trabajadores, sin embargo, enfrentamos al problema de determinación de la responsabilidad penal, puesto que la inexistencia de criterios de imputación permite que el incumplimiento de normas de seguridad laboral no sea al deber de cuidado, por lo cual la muerte de una persona no acarrea responsabilidad alguna.

Según Olivera (2019) Cabe decir que el empleador no será responsable por el simple hecho de ser el empleador, sino que será responsable únicamente en aquellos casos en que ostente el poder de dirección de la empresa, y sea quien deba tomar las medidas de seguridad necesarias para evitar la puesta en peligro de los trabajadores, de lo contrario el responsable será el otro sujeto calificado del

delito, que es al que se atribuye la función de adoptar las medidas de seguridad.

#### **1.3.3.3.2. Principios**

##### **1.3.3.3.2.1. Principio de lesividad**

Según Villavicencio (2003) respecto al principio de lesividad para que una conducta sea considerada ilícita no solo se genera su realización, sino la determinación, según su naturaleza, identificación del sujeto pasivo que haya sufrido la lesión o puesta en peligro del bien jurídico tutelado.

##### **1.3.3.3.2.2. Principio de responsabilidad penal**

Según Villavicencio (2003) Este principio postula que la pena requiere de la responsabilidad penal del autor. Resaltan dos situaciones, por un lado, el determinar la responsabilidad penal para posibilitar la imposición de la pena, y el otro que implica la exclusión de la responsabilidad por la consecuencia.

##### **1.3.3.3.2.3. Principio de culpabilidad**

Según Nayi (2015) Es uno de los límites al ius puniendi del Estado y señala que para establecer una sanción a un individuo es necesario que se señale la culpa, en tal

sentido, es relevante la necesidad de que sólo se sancione al culpable, en armonía con la personalidad de la pena, evitando que la sanción llegue a un tercero en lugar del culpable.

#### **1.3.3.3.3. Regulación**

##### **Artículo 168-A del Código Penal**

Reguló el delito de atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales, y determino una huella para el Derecho penal peruano sobre la protección, la seguridad en el trabajo, que antes no había sido prevista. El texto precisaba:

Quien vulnerando las normas de seguridad y salud en el trabajo, no adopte las medidas para que los empleados desarrollen su función, sin colocar en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.

Si ante la inobservancia de las normas de seguridad y salud, se genera un accidente laboral originándose la muerte o lesiones graves, la pena privativa de libertad será no menor de cinco ni mayor de diez años.

Para Calderón (2014), con esa modificatoria, lo que se buscaba era reforzar la figura del dolo; evitando que se pueda utilizar como excusa el desconocimiento de los hechos o la falta de oportunidad de adoptar medidas preventivas; pues señalando la norma que, si pese a haber sido notificado el

empleador no cumple con corregir las acciones que pongan en peligro a sus trabajadores, entonces se acredita de forma indefectible, que estaría actuando deliberadamente.

No obstante el mismo Calderón, refería que si bien se reforzaba la figura del dolo; la necesidad de que se deban cumplir todos los requisitos para proceder con la sanción del empleador, es decir que este haya sido notificado y no tome las acciones; dejaba abierta la posibilidad de que pese a existir un accidente fatal, el empleador no sea sancionado vía penal; pues la notificación de cumplimiento preventivo, corría a cuenta de la autoridad administrativa y puede ser que esta no se dé o no llegue a tiempo y el trabajador tenga un accidente producto de esa irregularidad no subsanada.

En el año 2019, a raíz del caso polémico de Mc Donald's se emitió el Decreto de Urgencia N° 44-2019, con el cual se extinguió la causal de exención de la responsabilidad penal del empleador en caso de muerte o lesiones graves, cuando sean consecuencia de la inobservancia de las normas de seguridad y salud por el trabajador, en tal sentido, ya no existe una justificación para tapar o mermar la responsabilidad del empleador.

Esta modificatoria, en resumen, ya no exonera al empleador de responsabilidad penal, si el accidente ocurre por descuido del trabajador, pese a contar con medidas de seguridad.

Al respecto Lora (2020), precisa que esta modificatoria genera sobrecostos a las empresas, pues ahora ellas deberán probar

en juicio la ausencia del dolo, cuando con la anterior redacción del artículo, en estos casos no se habría ni iniciado un proceso.

Por otro lado, el mismo Ministerio de Trabajo (2020), señala que, pese a la modificatoria, no quiere decir que no deba existir la conducta dolosa del empleador; y que la finalidad de esta regulación no es perseguir al empleador, sino lograr el objetivo de reducción de accidentes laborales; pudiendo las empresas demostrar en el juicio que el accidente no fue su responsabilidad sino del trabajador.

#### **1.3.3.4. Análisis del tipo penal**

Díaz (2020), en el contexto actual, referido a la reactivación de actividades presenciales que se han ido realizando en nuestro país con motivo de la pandemia, precisa que es necesario evaluar las contingencias penales que tendrían los empleadores

Para ello, además de la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783; en un análisis más desde el ámbito penal, es preciso remitirnos al artículo 168-A del Código penal, el mismo que fue modificado en diciembre de 2019 por el Decreto de Urgencia 044-2019, del que ya se ha hablado escuetamente líneas arriba.

El Código penal precisamente sanciona la omisión de estas normas de seguridad y salud que puedan generar contingencias de relevancia penal, esto es poner en peligro inminente la vida, salud o integridad de los trabajadores.

##### **a. Sujeto activo**

La persona natural o jurídica imputable; y este es “el que esté obligado a tomar medidas de prevención de riesgos laborales”; ello lleva a determinar que este es un delito especial.

En este caso es el empleador, pues nos referimos a la ley 29783, que señala que él es el responsable de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral.

Díaz (2020), advierte que hay que tomar en cuenta que, en empresas un poco más complejas, existe la figura de la delegación para el cumplimiento de la normativa, a otros trabajadores e incluso a personas ajenas bajo contratos civiles o triangulación.

Esta delegación pone a esta persona en posición de garante, pero no libera al delegante de su responsabilidad; pues este conserva su deber de controlar.

Es así que la responsabilidad podría ser compartida. Además, se debe analizar que la misma persona jurídica en sí pese a que no es pasible de responsabilidad penal, el artículo 105° del CP le otorga sanciones de índole administrativo, tales como multas, suspensión o hasta disolución.

#### **b. Elemento subjetivo**

El tipo penal 168-A precisa que se sanciona a quien “de forma deliberada” no cumple las normas de seguridad y salud laboral; esto es debido a que la ley 29783 precisa las medidas y disposiciones que se deben cumplir; medidas de las que el empleador tiene pleno conocimiento y está obligado a cumplir;



siendo que si no lo hace se entiende que actúa de manera deliberada: debiendo responder penalmente por su conducta.

### **c. El peligro inminente**

Este tipo penal posee una forma básica y una agravada. En la forma básica se configura solo con la puesta en peligro por omisión del cumplimiento de las normas, pero ello no basta, pues se requiere que esta omisión genere un peligro real para sus trabajadores.

El peligro inminente según Díaz (2020), refiere a que se debe establecer algo muy cercano a la lesión.

Cuando nos referimos a la forma agravada del tipo penal, se debe verificar la existencia de un daño concreto, el mismo que puede referirse a la muerte del trabajador o terceros, o una grave lesión; que se pudo prever con el cumplimiento de las normas.

### **d. Autopuesta en peligro**

La posibilidad de excluir responsabilidad existe, pese a que se eliminó de la redacción del artículo; ello implica que en el caso que el trabajador propicie las lesiones o muerte. Para esto se debe verificar que el empleador haya cumplido con brindar las medidas de seguridad, comunicado al trabajador todo lo referente a la seguridad; solo de esa forma se podrá transferir la competencia al trabajador, si decide de forma temeraria asumir los riesgos. Si el empleador no cumple con lo antes dicho, continúa siendo responsable.

#### **1.3.3.5. Análisis del tipo penal en el contexto actual – covid19**

Si bien, el covid19 tiene una alta tasa de contagio que se extendió a lo largo de los meses, desde su primer caso en Perú en el mes de marzo; más aun siendo la ciudad de Chiclayo, una de las ciudades que tuvo mayores índices al respecto; ello no implica que esta alta posibilidad de contagio y transferencia del virus, sea un riesgo permitido que conlleve a un peligro jurídico no relevante y sin consecuencias penales.

Si bien a la fecha no existen criterios unificados a nivel del Poder Judicial, que nos permitan identificar claramente cuáles son las circunstancias que el contagio de covid19 en el centro laboral genere responsabilidad penal; ello no implica que las situaciones en las que se evidencia responsabilidad del empleador, deban quedar impunes.

En estos casos de igual forma deberá recurrirse a la identificación del cumplimiento de medidas especiales de prevención del covid19, impuestas progresivamente por el gobierno, además de verificar si estas medidas son suficientes. En estos casos la actividad probatoria dentro del proceso será determinante, pues se deberá verificar el nexo causal del contagio, la implementación de medidas, entre otros.

Además, por otro lado, ante un contagio en el centro laboral; el empleador también deberá garantizar que el trabajador no acuda a las instalaciones, de lo contrario podrá propagar el virus; incurriendo en el delito del artículo 289° del Código Penal, que es la propagación de enfermedades virales, sobre delitos

contra la salud pública; sumando una nueva pena al empleador como responsable.

### **1.3.3.6. Teorías que sustentan la responsabilidad del empleador**

#### **1.3.3.6.1. Teoría objetiva o del riesgo creado**

Según Mejía (2016) no se preocupa por identificar al autor del daño, pues lo único que le importa es establecer el nexo causal, para asignar la indemnización; esta teoría pretende justificarse en el principio del riesgo creado, pues sostiene que quien crea un riesgo y se beneficia con él soportar sus consecuencias.

#### **1.3.3.7. Teoría del riesgo profesional**

Según Lengia (2013) La responsabilidad objetiva se sustenta ya no en la titularidad de bienes riesgosos, o en el desempeño de una actividad riesgosa, sino en la ejecución de actividades en beneficio propio para el empresario, siendo que la potencialidad de la ocurrencia de accidentes y enfermedades atribuibles al centro laboral deviene en una realidad inevitable.

#### **1.3.3.8. Teoría de la Causa Extraña no Imputable**

Según Corredor (2006) Desarrolla el tema teniendo en cuenta las diferentes razones por las cuales se produce un efecto liberatorio o excluyente de la responsabilidad del sujeto visto original y

presuntamente como autor del daño por tratarse, de una causa ajena al demandado. Es obvio, que entre el hecho y el daño deba establecerse una relación de causalidad o relación de causa a efecto para que prospere el reclamo contra el sujeto responsable.

#### **1.3.3.9. Teoría del riesgo social:**

Hace referencia a que quienes forman la relación jurídica laboral no son responsables del accidente laboral, sino es la sociedad en su conjunto. Dicho sustento es la base de los sistemas de seguro obligatorio por los que, producido el daño al trabajador, la colectividad debe indemnizarlo, distribuyéndola entre toda la sociedad.

## **CONTAGIO DEL CORONAVIRUS EN EL CENTRO LABORAL**

### **1.3.4. COVID-19**

Según el Consejo General de Colegios Farmacéuticos (2020), ha señalado que el nuevo coronavirus pertenece al género de los betacoronavirus y guarda un estrecho parentesco con el SARS-CoV. Ha sido bautizado por la OMS como SARS-CoV-2. Además de las vías superiores, este virus puede infectar el tracto respiratorio inferior y causar neumonía. Sus manifestaciones incluyen fiebre, tos, dificultad para respirar.

### **1.3.5. Formas de contagio del covid**

El coronavirus, como le conocemos, se trasmite de persona a persona de forma general cuando existe contacto con un paciente infectado ocurriendo en lugares cerrados como los hospitales, las postas o los centros de trabajo.

La OMS (2020) ha indicado que las infecciones respiratorias se pueden transmitir mediante gotículas respiratorias, y también a través de núcleos goticulares. Como dato importante en China se consideró a 75 465 casos de COVID-19 y no se dio transmisión aérea, teniendo claro que el contagio se produce por contacto cercano de una persona con síntomas respiratorios, debido al riesgo de que las mucosas o la conjuntiva se expongan a gotículas respiratorias que pueden ser infecciosas.

### **1.3.6. Consecuencias del Covid**

Según Priale (2020) respecto a las consecuencias del covid, el Perú además de alcanzar una desaceleración del PBI, a nivel social podría ocasionar un aumento de la pobreza general como de la pobreza extrema durante el presente año, este fue el principal sustento para que Estado decida otorgar un bono de ayuda a las familias más vulnerables del país y que puedan sobrellevar el aislamiento social.

### **1.3.7. Impacto**

Según Herrera (2020) el Covid 19 viene causando un gran impacto en la economía del Perú que ilustra un panorama catastrófico en cuando a las acciones que se deberán tomar para reactivar la economía del Perú y permitir no solo a los pequeños empresarios, sino a los informales e independientes volver a surgir. El tema es alarmante en

el mundo entero de ahí que los estados se hayan preocupados por brindarles una ayuda económica, caso es el de Gran Bretaña cuyo gobierno compensará un 80% de los salarios donde hay gran cantidad de personas self-employed, que no aplican a pesar de que ellos son su propia empresa; otro caso es el de Estados Unidos que también ha considerado un bono para los americanos.

Según el Portal web Conexión Esan (2020) un ejemplo dramático del impacto de la pandemia en el empleo es la cantidad de solicitudes al seguro de desempleo en EE. UU. Este número, que en los últimos años fue alrededor de 300 000 solicitudes semanales, ha llegado a a 22 millones en el último mes. Esto resulta histórico para EE. UU. y está sucediendo a pesar de que ellos han considerado menos restricciones que las impuestas por el Gobierno peruano.

El Instituto Peruano de Economía (2020) ha proyectado que entre 50 y 55% del PBI se encontraría paralizado durante el periodo de emergencia, reflejado en el impacto que vienen experimentando los principales sectores Agropecuario; Pesca; Minería e hidrocarburos; Manufactura; Electricidad, agua y distribución de gas; construcción; Comercio; Transporte y almacenamiento; y Servicios.

### **1.3.8. Centro laboral**

#### **1.3.8.1. Concepto**

Según Franco (1997) es el lugar de las relaciones laborales y particularmente de las condiciones de trabajo. Su trascendencia radica en los factores humanos y ambientales. Es pues el corazón de la empresa, donde se deben perfeccionar las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad e higiene que proviene o atenúan las

contingencias a fin de compensar o superar las consecuencias personales y patrimoniales adversas que puedan presentarse.

Este lugar es de gran importancia para el trabajador en tanto permanece una jornada laboral donde expone su integridad física y emocional, en tal sentido, el marco jurídico ha desarrollado una serie de medidas para prevenir el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

El Convenio 155 de la OIT señala en su artículo 3 que “lugar de trabajo” son “todos los sitios donde los trabajadores permanecen o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador”. Refiere a un vínculo contractual entre quien trabaja y el empleador, donde quien plantea las condiciones y maneras en que se trabaja es este último.

### **1.3.8.2. Seguridad y Salud en el Trabajo**

#### **1.3.8.2.1. Definición**

Con el transcurrir de los años, se ha regulado la actividad laboral con la finalidad de encontrar un equilibrio entre los empleadores y los trabajadores, sin embargo, conforme se ha ido avanzando, el legislador se ha ido preocupando más, de tal manera que no exista una desventaja clara al ser el empleador quien toma las medidas de cómo se desarrolle el trabajo.

Según Franco (2014) En el contexto expuesto, surge la Salud Ocupacional como aquella medida que busca que los trabajadores lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible; promoviendo el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

Pese a lo expuesto, no podemos dejar de lado la problemática general a la que se enfrenta el global de los trabajadores, es así que tenemos una altísima economía informal que expone a los trabajadores a un sin número de situaciones, siendo ellos los que se enfrentan **a riesgos**.

#### **1.3.8.2.2. Principios**

Los principios que se deben tener en cuenta son los que se detallan a continuación:

##### **I. Principio de Prevención**

Conza (2014) Mediante este principio se pretende promover una cultura preventiva en el país, ello comprende el **respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable en todos los niveles**; así como **la participación activa de los gobiernos**, empleados y **trabajadores** respetando tanto derechos como responsabilidades.

##### **II. Principio de responsabilidad**

Ospina (2011) señala que es el empleador quien responde por los resultados económicos y de cualquier otra naturaleza cuando ocurre un accidente o enfermedad en el desempeño de sus funciones. Este principio es una consecuencia del principio de prevención ya que, si se incumple con la ley de seguridad y salud en el trabajo, el empleador deberá asumir su responsabilidad.



### **III. Principio de Cooperación**

Según De Dios - Córdova (2014) por el principio de cooperación los actores de la **seguridad y salud en el trabajo** deberán realizar acciones que garanticen de manera permanente la **colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo**. Por este principio se promueve el diálogo social, tiene dos expresiones una en el ámbito nacional, Sistema **Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** y la otra el Comité de **Seguridad y Salud en el Trabajo** en el ámbito de la empresa.

### **IV. Principio de información y capacitación**

Según De Dios-Córdova (2014) **las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador información para el desarrollo de sus funciones haciendo hincapié en los peligros que se pueden dar en el centro laboral con la finalidad de evitar la concreción del riesgo, logrando así la protección efectiva del trabajador.**

### **V. Principio de gestión integral**

De **conformidad con la ley de seguridad y salud en el trabajo, todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.**

### **VI. Principio de atención integral de la salud**

Por este principio, aquellos **trabajadores que sufran accidente de trabajo o enfermedad ocupacional** tendrán **derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación**, con la finalidad que se logre la reinserción en su centro laboral.

#### **VII. Principio de consulta y participación**

Por este principio se pretende que **las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales** puedan realizar sus consultas con la finalidad de aportar en mejoras para la **seguridad y salud en el trabajo**.

#### **VIII. Principio de primacía de la realidad**

Según Arbulu (2005) por el **principio de primacía de la realidad** se pretende evitar situaciones de fraude y **simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas del derecho del trabajo**; de esta manera, se constituye en una **expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo**.

Asimismo, por este principio se espera que los actores de la relación laboral aporten con pruebas veraces y oportunas y de darse **una diferencia entre el contenido de un documento y la realidad**, las autoridades deberán **optar por lo verificado en la realidad**.

#### **IX. Principio de protección**

De conformidad con la ley de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua.

#### **1.3.8.2.3. Obligaciones del empleador y trabajador**

Dentro de la relación laboral surgen derechos y obligaciones para las partes contratantes, de esta manera en el caso del empleador, debe brindar el espacio y las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo del colaborador y dependiendo el rubro de trabajo deberá garantizar con ciertas medidas y materiales que se deberá proporcionar al empleado con la finalidad de evitar accidentes. Por otro lado, el trabajador se somete a cumplir con las indicaciones señaladas por el empleador asistiendo dentro de la jornada de trabajo establecida.

Lo expuesto constituye el panorama general del cual se tienen que guiar los empleadores y trabajadores para el desarrollo de sus actividades tanto empresariales como laborales, sin embargo, con el transcurrir del tiempo, los requerimientos han cambiado teniendo en cuenta los cambios tecnológicos, así como los riesgos a los que se pueden enfrentar los trabajadores en el desempeño de sus labores.

Las obligaciones del empleador constituyen una garantía que conlleva a la implementación de un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto es, elaborar un modelo de prevención o de un programa de cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Este

cumplimiento se realiza en mérito a la Ley de seguridad y salud en el trabajo, que no solo requiere su implementación sino su mejora constante, de tal manera que se evalúen los riesgos de manera permanente teniendo en cuenta las condiciones de trabajo (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2012).

Esta norma ha recogido en los artículos 21 y 35 las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, en tal sentido no se puede dejar de lado las obligaciones que tiene el trabajador, es decir, no las relacionadas con el tema del cumplimiento de sus obligaciones, sino con la responsabilidad de desarrollar sus tareas en las condiciones adecuadas, esto es, si el empleador ha cumplido con minimizar los riesgos en la empresa, ha proporcionado los insumos y las medidas de protección adecuadas a los trabajadores para el desempeño de sus funciones, estos deben utilizarlos, puesto que de nada serviría los esfuerzos del empleador si el trabajador no toma conciencia de los riesgos y se expone a un accidente o enfermedad en su centro laboral.

#### **1.3.8.2.4. Regulación**

El Convenio 187 de la OIT de 2006 precisa que la seguridad y la salud en el trabajo se sustenta sobre cuatro elementos: una política nacional, un sistema de seguridad y salud en el trabajo, un programa nacional y el fomento de una cultura nacional de prevención.

Por su parte, el Perú ha recogido en el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, el Principio de Prevención por el cual “El empleador garantiza,

en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores”. Asimismo, se encuentra el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **1.3.9. Jurisprudencia y Casuística**

#### **1.3.9.1. Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real de 21/09/2018:**

*«El empresario fue sancionado por el delito contra la seguridad de los trabajadores en concurso con el delito de homicidio por imprudencia grave del art. 142.1 del mismo texto legal, en consideración a su condición de encargado de velar porque los trabajadores cumplieran las medidas de seguridad contempladas en el plan de Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva elaborada al efecto, en la bodega San José; declara probado la sentencia que el empleado falleció sin que portara arnés... La sentencia señala acreditado que el empleado no contara con formación e información respecto de los riesgos específicos de su centro laboral».*

Como se puede observar, esta sentencia determina la responsabilidad del empresario, teniendo en cuenta lo dispuesto por el Código Penal español, quien ha recogido dentro de esta norma la responsabilidad penal del empleador en el caso de, cuando éste no proporciona información oportuna a su trabajador respecto de los riesgos laborales, no otorga los implementos necesarios para su protección colocando en riesgo su vida o su salud. España recoge también dentro de su legislación la responsabilidad civil, pero hay que tener presente que se encuentra incorporada la responsabilidad penal al empresario que no prevea

eventos que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de sus trabajadores.

### **1.3.9.2. Caso de Incendio en las Malvinas**

El Poder Judicial emitió sentencia contra Jonny Coico Sirlopu y Vilma Zeña Santamaría, impuso 35 y 32 años de pena privativa de libertad, por encontrarlo responsables de la muerte de dos jóvenes que laboraban encerrados en contenedores en la galería Nicolini de Las Malvinas, quienes murieron atrapados en incendio el 22 de junio de 2017.

Y aunque tras apelación las penas redujeron de 35 a 30 años y de 32 a 15 años; sin duda en esta sentencia se evidencia la sanción por la responsabilidad penal del empleador ante las condiciones laborales en la que se trabajaba, las mismas que les quitó la vida a dos personas por mantenerlas encerradas, sin posibilidad a que hubieran podido escapar en el incendio que se ocasionó en la zona. Si bien la sentencia se sustentó en los delitos de violación de la libertad personal y trata de personas agravada con fines de explotación laboral y esclavitud, en este caso no solo correspondía la indemnización sino una sanción de tipo penal a los responsables

### **1.3.9.3. Caso de Mc Donald's**

En el Portal Web La República (2019) se ha señalado que: SUNAFIL inicio investigaciones por el fallecimiento de dos empleados en un local de McDonald's.

Este caso pinta de cuerpo entero la realidad de nuestro país y el porqué del sin sabor de la llamada justicia en el Perú. Dos trabajadores de 18 y 19 años fallecieron electrocutados mientras realizaban la limpieza de la cocina en la reconocida Franquicia Mc

Donald's, este hecho ha ocurrido en diciembre del año pasado, sin embargo, hasta la fecha no se ha emitido una sentencia que sancione penalmente al empresario responsable por la muerte de los jóvenes Gabriel Campos y Alexandra Porras, quienes no contaban con los implementos de seguridad necesarios para desarrollar sus funciones, mucho menos brindó información respecto a los riesgos en su empresa, ni se preocupó por reparar la máquina expendedora con cables expuestos, que ocasionara la muerte de dichos empleados.

En una actualización del caso, en el mes de setiembre de 2020 se conoció que la Fiscalía archivó la denuncia penal, pues hubo un acuerdo económico entre las partes y esto limitó al Ministerio Público. En la resolución se señala que las partes presentaron escritos donde señalaron que a través de un acuerdo mutuo arribaron a una transacción extrajudicial y solicitan se prescinda su participación en la investigación y proceso penal, así como se abstengan de enviarles notificaciones a diligencias pues ya no participarán en ellas.

Esto es un mal precedente, pues se pudo continuar con las investigaciones pertinentes y determinar la responsabilidad de índole penal para el empleador. Actualmente el Fiscal que archivó el caso, se encuentra investigado.

#### **1.3.9.4. Caso de trabajador Elmer Santos Tocto**

El mencionado trabajador perdió la vida en abril del año pasado producto de una descarga eléctrica cuando trabajaba en la lavandería de la empresa Corporación Industrial Wash SAC, en Lima, sin embargo, su empleador era Acabados Multiservice SAC,

una empresa que brindaba el servicio de lavado de ropa hospitalaria a EsSalud.

El trabajador tenía contacto con máquinas eléctricas de lavandería y en un ambiente con agua, no contando con los implementos de seguridad adecuados.

De acuerdo a lo expuesto nos encontramos en un caso de violación del artículo 168 del Código Penal, habiendo incurrido el empleador en responsabilidad penal para con su trabajador al no brindarle la indumentaria adecuada cuando trabajaba en una zona de riesgo que ponía en peligro su seguridad y salud que terminó con un desenlace fatal donde perdió la vida.

#### **1.3.9.5. Últimos acontecimientos respecto al tema**

Este apartado considero necesario trabajarlo, tomando en consideración que es un tema de coyuntura que se encuentra en pleno desarrollo. En ese sentido podremos ir conociendo y evaluando las nuevas propuestas, casos y medidas que surjan para solucionar el problema planteado y así integrar nuevos conceptos y normas al marco legal de esta investigación, logrando proponer soluciones idóneas y diversas a las que poco a poco vayan viendo la luz en nuestro ordenamiento legal.

##### **1.3.9.5.1. Caso contagio trabajadores Poder Judicial**

Este es un caso en desarrollo, pero considero pertinente incluirlo, considerando que necesitamos conocer su evolución y que nuevas regulaciones podrían darse a raíz de él para con el contagio de Covid en el lugar de Trabajo.



El Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial, presentó la denuncia penal por los delitos de Atentado contra las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y Violación de Medidas Sanitarias en agravio de los Trabajadores Judiciales del Perú y, con motivo de dicha denuncia la Doctora Irma Díaz Livaque, Fiscal Provincial de la 43° Fiscalía Provincial de Lima, decidió abrir investigación preliminar por el plazo de 30 días,

Los Trabajadores Judiciales exigen el cumplimiento de las normas y medidas sanitarias que el mismo Estado y el mismo Poder Judicial han dictado.

Exponen que muchos de los contagios y muertes que se hubieran producido, son producto de la negligencia e indolencia de algunos funcionarios y magistrados.

Mediante Informe N° 000044-2020-OSI-GG-PJ, de fecha 07 de junio del 2020, se informa que son 200 los trabajadores judiciales afectados por contagio Covid19, solo en el área de Seguridad y Vigilancia.

#### **1.3.9.5.2. Caso contagio trabajadores PCM – Presidencia del Consejo de Ministros**

Trabajadores PCM contagiados por el VIRUS COVID 19 iniciaron demandas contra empleador (Estado Peruano) con la finalidad de lograr una indemnización por daño personal a la salud y a la vida al haber sido contagiados en su centro de trabajo sin que entidad tome las medidas de bioseguridad establecidas en la Ley.

#### **1.3.9.5.3. COVID19 como enfermedad profesional para los trabajadores de la Salud**

El 22 de mayo de 2020, el coronavirus COVID 19 se incluyó dentro al listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud en el Perú.

Este proyecto de ley, incorpora una Sexta Disposición Complementaria a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud: “Reconózcase la enfermedad causada por el COVID-19 como una de tipo profesional para los que trabajan en salud”. Una crítica es que no se precisa a quienes se debe considerar “servidores de la salud”, dejando dudas al respecto; pues si bien los médicos y enfermeras se encuentran expuestos al factor biológico de contagio, también lo hace el personal de limpieza, apoyo, entre otros.

En un plazo máximo de 30 días hábiles, el Ejecutivo aprobará o adecuará la Resolución Ministerial N° 048-2008-Minsa y las demás normas complementarias necesarias para su cumplimiento. Sin embargo, hasta la fecha no se ha efectuado la modificatoria.

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿Existe responsabilidad penal del empleador cuando el trabajador se contagia de COVID-19 en el Centro de Trabajo - Lambayeque?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Esta investigación es un tema de interés nacional actual, no solo para el ciudadano común, sino para la comunidad jurídica en general, por cuanto a raíz de los crecientes contagios de Covid19 en los centros de empleo, ha puesto en debate la consideración de las enfermedades ocupacionales indirectas, para el establecimiento de la Responsabilidad Penal del Empleador, en el marco del cumplimiento de la Ley de

Seguridad y Salud en el Trabajo, asimismo ha desnudado el sistema de prevención precario con el que cuentan las empresas, a 9 años de su dación, y pese a la cantidad de protocolos de supervisión aplicados a nivel nacional.

El Centro de Trabajo es un espacio en el cual se manejan relaciones personales y laborales, por lo tanto, es centro del desarrollo de situaciones que requieren regulación jurídica, no solo en el ámbito del derecho laboral, sino del derecho civil y penal, además, por cuanto tanto empleador como empleado cuentan con responsabilidades de índole jurídico de diferente naturaleza, las mismas que deben ser recogidas por los dispositivos diversos.

La investigación es pertinente, necesaria e importante para complementar la regulación laboral penal, no sólo a manera de reacción ante la presente pandemia, sino como un elemento que a futuro sea doctrina para casos similares.

El tema de estudio además se encuentra enmarcado dentro de las líneas de investigación de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, contribuyendo con la labor investigativa de la institución, la misma que es prioritaria según la ley universitaria 30220.

## **1.6. Hipótesis**

“Existe responsabilidad penal del empleador por el contagio del trabajador con COVID19 en su centro laboral ante la inobservancia del principio de prevención y protección en Lambayeque”

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la existencia de la responsabilidad penal del empleador cuando el trabajador se contagia con COVID19 en su centro de trabajo  
- Lambayeque

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- a) Conocer la doctrina nacional y comparada referida a la responsabilidad penal del empleador.
  
- b) Analizar en qué medida el empleador es responsable cuando el trabajador se contagia con COVID19 en el centro laboral.
  
- c) Explicar en qué circunstancias el COVID19 se convierte en una enfermedad ocupacional dentro de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
  
- d) Diseñar un aporte teórico para unificar criterios jurisdiccionales y establecer doctrina legal, además de un aporte práctico de modificación de normas conexas.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **2.1.1. Tipo: Mixta**

Ibarra (2016) señala que la investigación mixta es aquella en la que el investigador utiliza más de un método para lograr resultados; por ello dada su naturaleza algunos la llaman multimetodología y se utiliza cuando para explicar el problema es más factible utilizar información cuantitativa como cualitativa, al lugar de una u otra de forma independiente.

Según Hernández y Mendoza (2018), en una investigación mixta se aplica en conjunto la ruta cuantitativa y cualitativa, pero no es solo la suma de ambas, sino que es más que ello, pues implica que ambas interactúen y se repotencien entre sí. (p.10)

Cuando hablamos de una investigación de tipo mixta, se toma en consideración la recolección de datos cuantitativos y cualitativos.

Para muchos investigadores, este tipo de enfoque es relativamente nuevo pero efectivo por su mayor alcance del estudio del problema; tal como señala Ibarra (2016) los datos obtenidos serán más acertados, pues al utilizarse ambos métodos juntos se elimina el factor de error que tienen ambos al utilizarse de forma individual.

Hernández y Mendoza (2018), también señalan que la forma de implementar los métodos cuantitativo y cualitativo no implica un orden fijo, se puede empezar a desarrollar cualquiera de ellos o incluso se puede hacer una fusión desde la parte inicial de la investigación. (p.10)

Habiendo descrito lo que implica una investigación de tipo mixta; precisamos que ese es el tipo de investigación que desarrollaremos en la presente tesis.

Por otro lado, nuestra investigación será a nivel propositivo; esto quiere decir según Ramírez (2017), está orientada a generar conocimiento.

La investigación Propositiva según Serrano (2017) consiste en un proceso dialéctico que emplea técnicas y procedimientos para diagnosticar y resolver problemas. Su finalidad es fomentar y propiciar la investigación científica como elemento para la formación integral de los profesionales.

### **2.1.2. Diseño: No Experimental**

Según Hernández (2004), este diseño se realiza sin manipular las variables. Se sustenta en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad.

Para Aldaz, Caiza y Guamangallo (2014) es sencillo diferenciar entre un método experimental y uno no experimental, pues basta citar un ejemplo de la vida diaria; si yo hago enojar a una persona intencionalmente para ver cómo reacciona, ese es un diseño experimental; sin embargo, si yo observo las reacciones de la persona cuando esta llega enojada, ese es un diseño no experimental.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

Shuttleworth (2008), precisa que existen diferentes tipos de variables, pero en la mayoría de métodos las más relevantes son las denominadas

variables independientes y variables dependientes. A la variable independiente se le conoce como el centro de la investigación, es aquella que se manipula, siendo la variable dependiente el resultado medible de dicha manipulación.

**VD. Variable Dependiente:** Contagio del Covid en el Centro de Trabajo

**VI. Variable Independiente:** Responsabilidad penal del empleador

### 2.2.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM-INSTRUMENTO
<b>Independiente:</b> Responsabilidad penal del empleador	El deber jurídico que se establece a un individuo imputable de responder de su acción antijurídica contemplada en el Código Penal como delito, de la que es culpable, debiendo sufrir sus consecuencias jurídicas. Según el art 168-A del Código Penal, modificado por el D.U N° 044-2019: "Quien, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro 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. Asimismo la ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 103° señala que en materia de	Conceptual	Definiciones Teorías Principios	Análisis documental: Análisis de libros, artículos, tesis, revistas, documentos, expedientes y casuística Aplicación de encuestas, utilizando la escala de likert para el planteamiento de cada pregunta al encuestado: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.
		Legal	<b>Normas Supra Nacionales:</b> Convenio OIT N° 155, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores Convenio OIT N° 161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo Convenio N° 187 Convenio sobre el marco promocional	

	<p>seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.</p>		<p>para la seguridad y salud en el trabajo</p>	
			<p><b>Normas Nacionales:</b> Constitución Política del Perú Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento Código Penal</p>	
			<p><b>Normas específicas</b> Decreto de Supremo N° 044-2020-PCM Resolución Ministerial 055-2020 Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral Resolución Ministerial 084-2020 Atención y manejo clínico de casos COVID 19</p>	
		<p>Sancionadora</p>	<p>Tipificación Procedimiento legal Consecuencia jurídica</p>	



<b>Dependiente:</b> Contagio del COVID19 en el Centro de Trabajo	Según la OMS; la propagación de COVID-19 es más probable que ocurra cuando hay un contacto cercano (2 metros o menos) con una persona infectada. Es probable que el riesgo aumente cuanto más tiempo se esté en contacto con una persona infectada. Según el D.S. N° 005-2015, Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, una enfermedad profesional u ocupacional es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo. El contagio de COVID-19, de darse en el centro de trabajo, constituiría un supuesto de enfermedad profesional.	Preventiva	Sistema de Gestión	
			Condiciones Laborales	
			Implementos y herramientas	
		Acción	Tratamiento laboral	
			Medidas de protección	
			Seguimiento	
		Consecuencias	Impacto personal	
			Impacto laboral	
			Impacto legal	

## 2.3. Población y muestra.

### 2.3.1. Población

Para Atauje (2014) es el grupo del cual se desea obtener información y se determina de acuerdo a sus características comunes, lugar o tiempo. Asimismo, considera que una investigación no es mejor mientras más grande sea su población, sino mientras mejor sea delimitada.

En la presente investigación, la población estuvo constituida por Abogados especialistas en Derecho Penal y Derecho Laboral, así como docentes de ambas materias; de preferencia con incidencia laboral o académica en seguridad y salud ocupacional.

### **2.3.2. Muestra**

En este rubro se requiere seleccionar a una porción de la población, puesto que no se puede evaluar a la totalidad, en tal sentido, la muestra debe ser representativa.

Lozano (2010) define a la muestra como un subconjunto de la población, siendo el grupo de personas u objetos que se estudiarán realmente. La muestra debe ser representativa de la población.

### **2.4. Tipo de muestreo:**

Hernández y Mendoza (2018) señalan que muestrear es la acción de seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor como es el universo o población de interés, para obtener información importante y necesaria que responda a un planteamiento de investigación. (p. 649)

La presente Investigación aplica el tipo de muestreo no probabilístico, para el registro de datos, debido a la dificultad de acceder a los informantes por su labor especializada y por la poca existencia de profesionales con su especialidad en nuestra localidad; pues si bien existen abogados laboristas y penalistas; nuestra muestra debe contar con profesionales de dichas ramas pero con ejercicio en la seguridad y salud en el trabajo; habiendo recurrido a criterios determinados para seleccionar a los sujetos que formaron parte de la muestra.

Para Hernández (2018), en el muestreo no probabilístico, la selección de los elementos del estudio no depende de la probabilidad, sino que se encuentran relacionadas más a los propósitos del investigador. No

se aplica una fórmula, sino depende de la decisión de quien realiza el estudio, y a sus criterios de investigación.

**La muestra determinada para esta Investigación se distribuyó de la siguiente manera:**

- Abogados penalistas: 20
- Abogados laboristas: 20
- Docentes de derecho penal: 5
- Docentes de derecho laboral: 5

**Tabla N° 01: Datos de la muestra según el cargo que desempeñan**

<b>Muestra</b>	<b>Nº</b>	<b>Distribución porcentual%</b>
Abogados Penalistas	20	40%
Abogados Laboristas	20	40%
Docentes de Derecho Penal	5	10%
Docentes de Derecho Laboral	5	10%
Total muestra	50	100%

*Fuente: Propia de la Investigación.*

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.5.1. Técnicas e Instrumentos

Las técnicas e instrumentos que emplearemos en nuestro estudio son:

**a) Análisis documental:** Según Novoa (2014), el análisis documental es una de las técnicas más utilizadas para la investigación. Toda la información recopilada de diarios, revistas, libros, entre otras formas de comunicación, se utilizarán como contenido a analizar por medio de esta técnica.

Se debe recopilar contenido de fuentes confiables, con bases científicas, con la finalidad de obtener un buen material de análisis.

Las fichas tanto textuales como de resumen se utilizarán para recolectar los datos de las fuentes seleccionadas; en este caso libros, documentos, medios digitales y además jurisprudencia, al tratarse de una investigación en Derecho; obteniendo fundamentos teóricos, normas, doctrina, legislación nacional y comparada.

**b) Encuesta:** La encuesta es una técnica utilizada en las investigaciones con diseño descriptivo no experimental, en el que se tiene como propósito obtener información o datos a través de un cuestionario elaborado previamente, sin hacer modificación alguna al entorno o problema de donde se obtienen los datos. Se presentan en forma de figuras, tablas, etc.

Para Ñaupas (2014), el cuestionario es el instrumento para aplicar la técnica de la encuesta; en el que se trata de aplicar un conjunto de

preguntas escritas, las cuales se han elaborado sistemáticamente en relación a la hipótesis planteada en la investigación y en torno a las variables e indicadores establecidos en la matriz de consistencia.

## **2.6. Procedimientos de análisis de datos.**

Habiendo obtenido la información, del recojo realizado en campo a través de los instrumentos aplicados, se seguirán los siguientes pasos:

- a) Ordenar la información obtenida y clasificarla
- b) Procesar los datos estadísticamente a través de la tabulación de las encuestas.
- c) Se elaborarán los gráficos, tablas y figuras correspondientes a cada pregunta contenida en el cuestionario.
- d) Se procederá con la realización del análisis, descripción e interpretación de la información obtenida.
- e) Se establecerán las conclusiones obtenidas de la interpretación de la información procesada.

Se realizará una discusión. En ella se contrasta la realidad con las teorías esbozadas en el proyecto para llegar a una conclusión; contraponiendo nuestros resultados obtenidos con las conclusiones y resultados que hemos presentado en los antecedentes de estudio, de diferentes autores e instituciones, sobre el mismo tema.

## **2.7. Criterios éticos.**

- **Consentimiento informado:** Permite establecer la validez del instrumento mediante una posible aprobación por parte de los especialistas y su aceptación por parte de los informantes.

- **Voluntariedad:** Se refiere a la participación voluntaria por parte de los expertos y especialistas frente a una investigación
- **Beneficencia:** A partir del desarrollo de la investigación se tomara en cuenta si los resultados serán beneficiosos para la solución de un problema social.
- **Justicia:** El estudio debe comprender el beneficio directo para con el Estado Peruano, y poder llegar a lograr una responsabilidad penal idónea para las empresas
- **Difusión de Conocimiento:** La investigación deberá darse a conocer a las personas involucradas que participaron en el estudio.

## 2.8. Criterios de Rigor Científico:

De acuerdo a Noreña (2012) manifiesta los siguientes criterios de rigor científico para una investigación:

- a. **Credibilidad:** Mediante el valor de la verdad y autenticidad. Los resultados son reconocidos “verdaderos” por los participantes.
- b. **Transferibilidad y aplicabilidad:** Se describe detalladamente el contexto y los participantes; y se realiza una absoluta recolección de datos.
- c. **Consistencia para la replicabilidad:** El cuestionario empleado para el recojo de información fue certificado por evaluadores externos para autenticar la pertinencia y relevancia del estudio.
- d. **Confirmabilidad y neutralidad:** Los hallazgos de la investigación son contrastados con otras investigaciones.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de resultados

**Tabla 1**

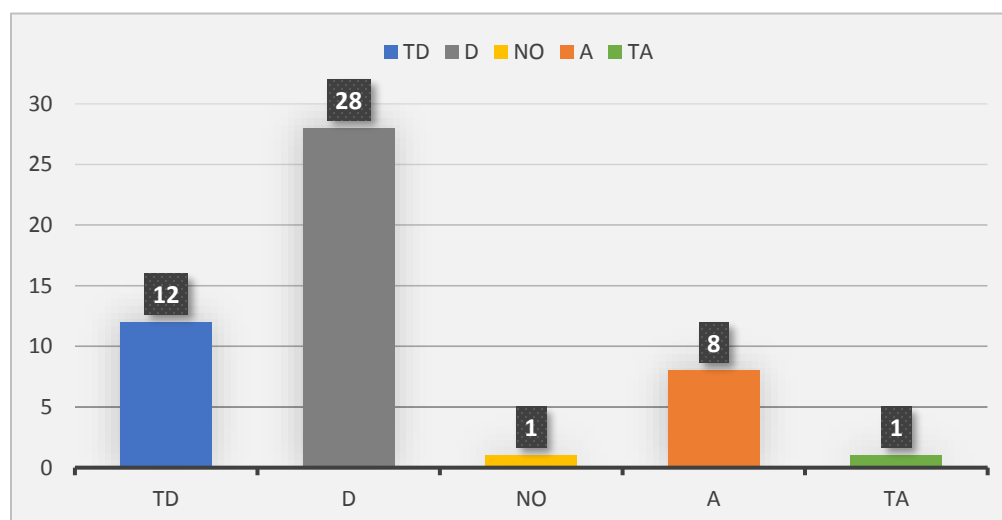
*Aplicación correcta de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas e instituciones de Chiclayo*

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24
En desacuerdo	28	56
No opina	1	2
De acuerdo	8	16
Totalmente de acuerdo	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo

**Figura 1**

Aplicación correcta de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas e instituciones de Chiclayo



**Nota:** Respecto a la pregunta si considera que las empresas aplican correctamente la ley de seguridad y salud en el trabajo, el 56% de los encuestados refiere que se encuentra en desacuerdo, mientras que el 24% se encuentra totalmente en desacuerdo, evidenciando que la ley de seguridad y salud pese a sus años de existencia, a la fecha no se ha logrado implementar de forma óptima en todos los grupos empresariales privados y en las instituciones del estado, lo que se evidenció en gran medida con la dificultad de adecuación en el momento de la pandemia, donde muchas empresas tuvieron que iniciar desde crear su sistema de seguridad y salud, con el que deberían haber contado desde que se implementó la norma.

**Tabla 2**

*Preparación previa de las empresas en su sistema de seguridad y salud en el trabajo, para afrontar la pandemia por Covid19*

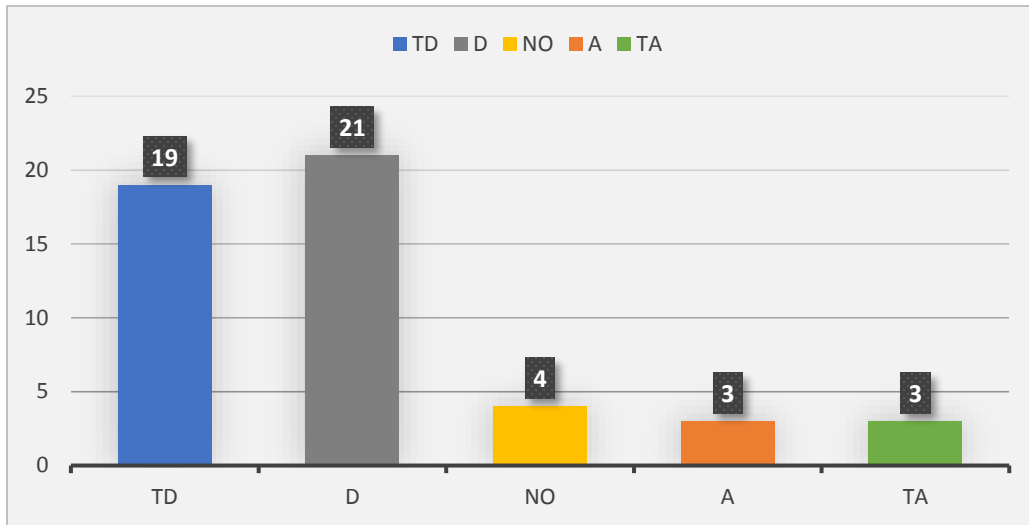
ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	19	38
En desacuerdo	21	42
No opina	4	8
De acuerdo	3	6
Totalmente de acuerdo	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo

**Figura 2**

Preparación previa de las empresas en su sistema de seguridad y salud en el trabajo, para afrontar la pandemia por Covid19





**Nota:** Respecto a la pregunta si creen que las empresas estaban preparadas en su sistema de seguridad y salud en el trabajo, para afrontar la pandemia por covid19, el 42% se encuentra en desacuerdo, mientras el 38% se encuentra totalmente en desacuerdo; ello se relaciona con la pregunta anterior, pues al no aplicar la ley de seguridad y salud, su sistema no era el adecuado para afrontar la pandemia por covid19.

**Tabla 3**

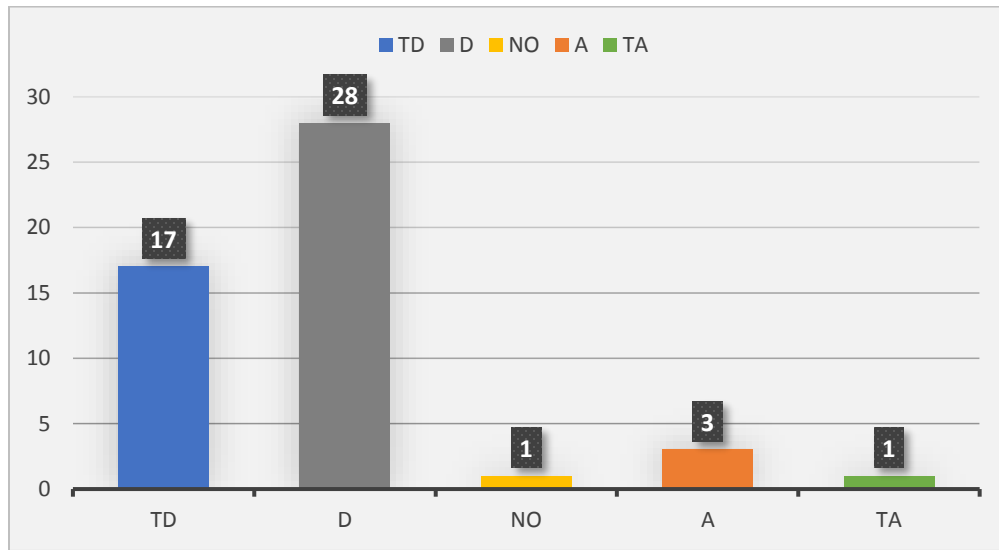
Las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	34
En desacuerdo	28	56
No opina	1	2
De acuerdo	3	6
Totalmente de acuerdo	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo

**Figura 3**

Las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo



**Nota:** Respecto a la pregunta si consideran que las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo, el 56% se encuentra en desacuerdo y el 34% se encuentra totalmente en desacuerdo, considerando que hay enfermedades que, pese a no considerarse de carácter ocupacional, si se pueden adquirir por omisiones y pueden llegar a categorizarse como enfermedades profesionales.

**Tabla 4**

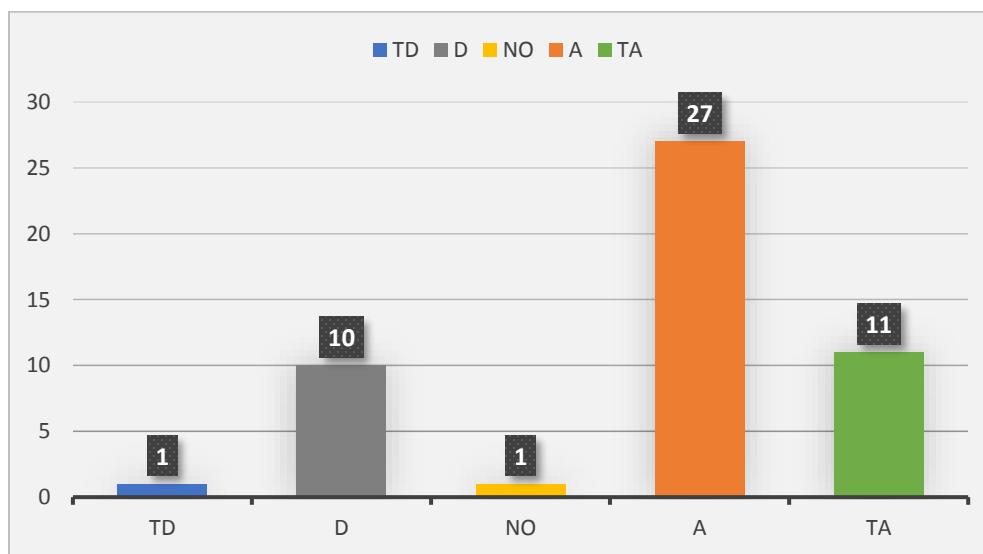
Existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	10	20
No opina	1	2
De acuerdo	27	54
Totalmente de acuerdo	11	22
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo

**Figura 4**

Existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador



**Nota:** Respecto a la pregunta si creen que existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador, el 54% de los informantes se encuentra de acuerdo, mientras el 22% totalmente de acuerdo; lo que se relaciona directamente con los resultados de la interrogante anterior, donde se evidenciaba la existencia de enfermedades que no son de carácter ocupacional por naturaleza, pero se pueden convertir en tal.

**Tabla 5**

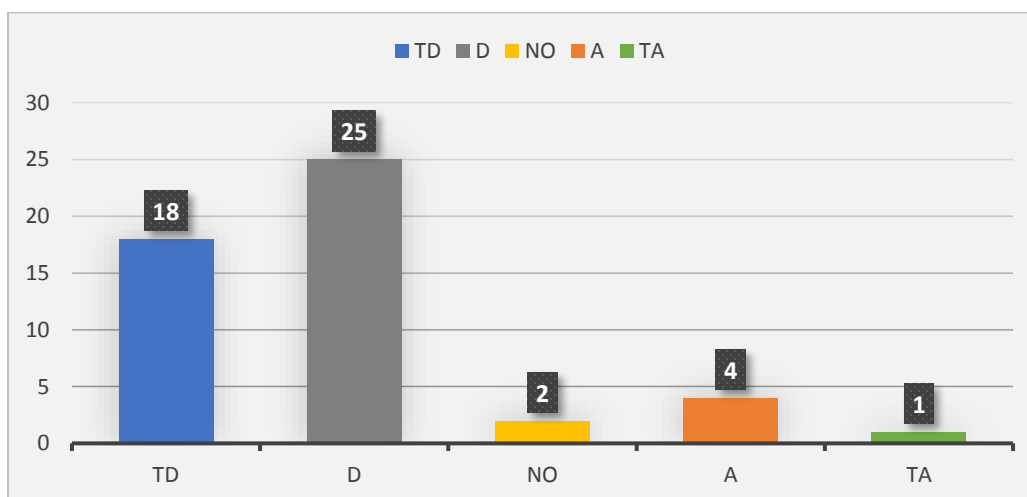
Los empleadores y el cumplimiento de su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de accidentes y enfermedades ocupacionales

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	18	36
En desacuerdo	25	50
No opina	2	4
De acuerdo	4	8
Totalmente de acuerdo	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo

**Figura 5**

Los empleadores y el cumplimiento de su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de accidentes y enfermedades ocupacionales



**Nota:** Respecto a la pregunta si creen que los empleadores cumplen con su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de accidentes ocupacionales, el 50% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 36% totalmente en desacuerdo; quedando evidenciada la relación de la deficiente aplicación de la norma que se ha obtenido en las anteriores interrogantes, con el incumplimiento de

los deberes de prevención y responsabilidad, que se encuentran contenidos en la misma ley.

**Tabla 6**

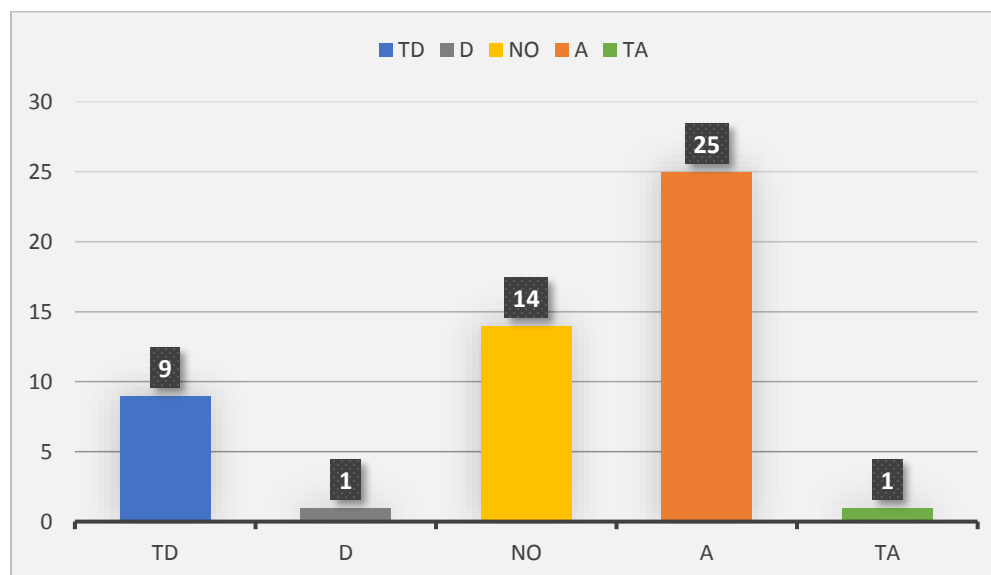
Las empresas que continuaron operando durante el aislamiento social obligatorio se convirtieron en focos infecciosos de contagio de covid19

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	9	18
En desacuerdo	1	2
No opina	14	28
De acuerdo	25	50
Totalmente de acuerdo	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo*

**Figura 6**

Las empresas que continuaron operando durante el aislamiento social obligatorio se convirtieron en focos infecciosos de contagio de covid19



**Nota:** Respecto a la pregunta si cree que las empresas que siguieron operando durante el aislamiento social obligatorio, se convirtieron en focos infecciosos de contagio de Covid19, el 50% de los informantes están de acuerdo y el 28% no opina al respecto. Relacionando esta pregunta con la deficiencia de la aplicación de la norma que se ha evidenciado, claramente las empresas que continuaron operando en su mayoría no contaban con un sistema de prevención adecuado, el mismo que tuvieron que implementar en un tiempo mínimo, pues no hubo suspensión de actividades para ellos, incurriendo en muchos casos en múltiples errores que se vieron reflejados en los niveles de contagio.

**Tabla 7**

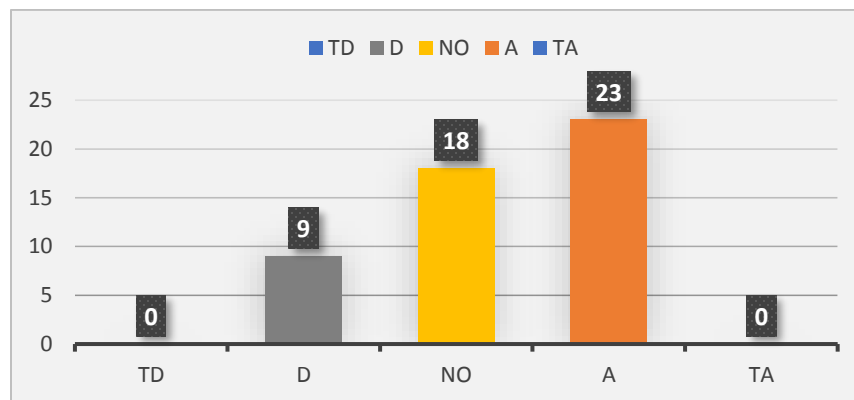
Contagios de covid19 producidos en cumplimiento de labores

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	9	18
No opina	18	36
De acuerdo	23	46
Totalmente de acuerdo	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo

**Figura 7**

Contagios de covid 19 producidos en cumplimiento de labores



**Nota:** Respecto a la pregunta si conoce de algunos casos de contagio de covid que se haya producido en cumplimiento de labores, el 46% se encuentra de acuerdo y el 36% no opina al respecto. Cabe resaltar que de aquellos que no manifestaron opinión, algunos indicaron si haber conocido casos, pero no de forma directa, sino a través de noticias.

**Tabla 8**

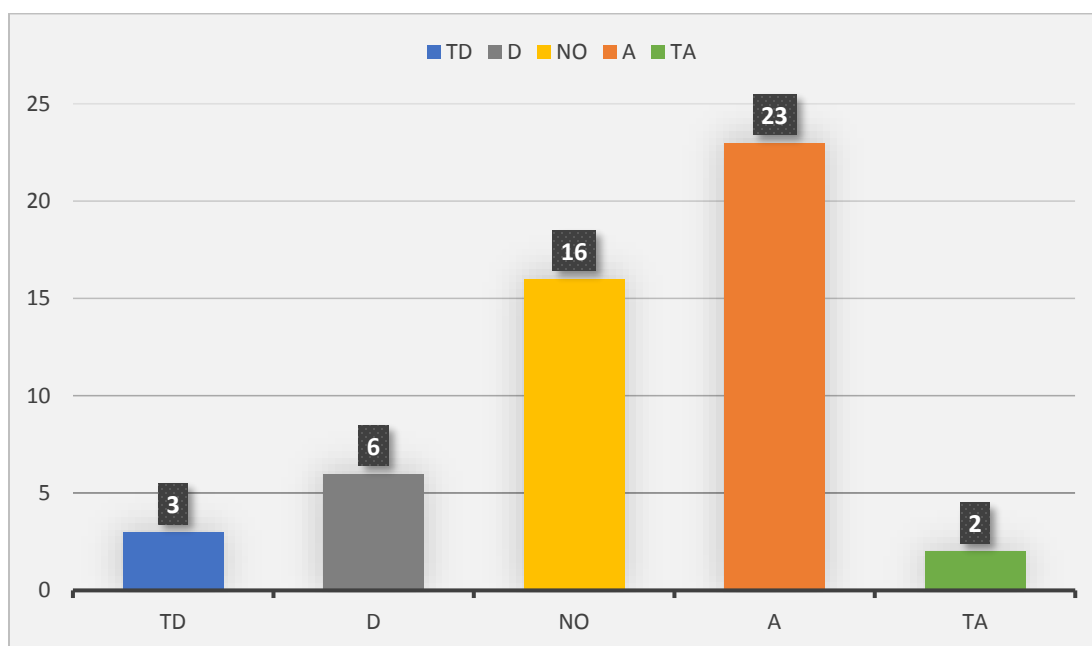
Contagios de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	6
En desacuerdo	6	12
No opina	16	32
De acuerdo	23	46
Totalmente de acuerdo	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo

**Figura 8**

Contagios de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador



**Nota:** Respecto a la pregunta si creen que el contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador, el 46% se encuentra de acuerdo, mientras que el 32% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, ello en atención a que precisan que la respuesta dependería de cómo se haya dado el contagio en cada caso, si contaba con adecuada prevención, entre otros.

**Tabla 9**

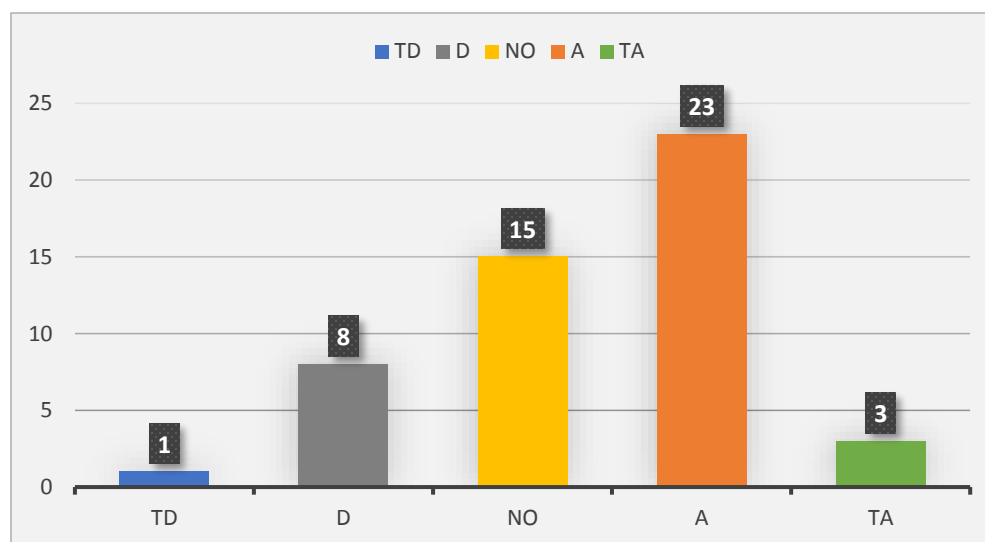
Contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	1	2
En desacuerdo	8	16
No opina	15	30
De acuerdo	23	46
Totalmente de acuerdo	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 9**

Contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador





**Nota:** Respecto a la pregunta si considera que el contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador; el 46% considera estar de acuerdo con la premisa, mientras que el 30% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, en atención a las mismas razones de la pregunta anterior, pues dependería de cómo se haya dado el contagio en cada caso, las condiciones y el entorno, entre otros.

**Tabla 10**

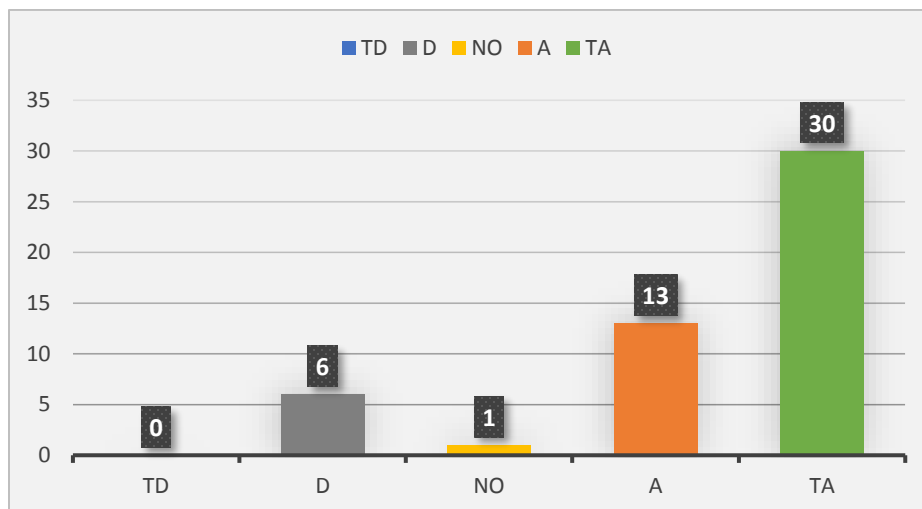
Consideración del coronavirus como enfermedad ocupacional en el sector salud

<b>ITEMS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	6	12
No opina	1	2
De acuerdo	13	26
Totalmente de acuerdo	30	60
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo*

**Figura 10**

Consideración del coronavirus como enfermedad ocupacional en el sector salud



**Nota:** Respecto a la pregunta si está de acuerdo en que se haya considerado al coronavirus como una enfermedad ocupacional en el sector salud, el 60% de los informantes se encuentra totalmente de acuerdo y el 26% se encuentra de acuerdo, ello quiere decir que el 86% de encuestados observa de manera favorable que el legislador haya considerado esta modificación, a manera de protección especial para el personal del sector salud, directamente afectado.

**Tabla 11**

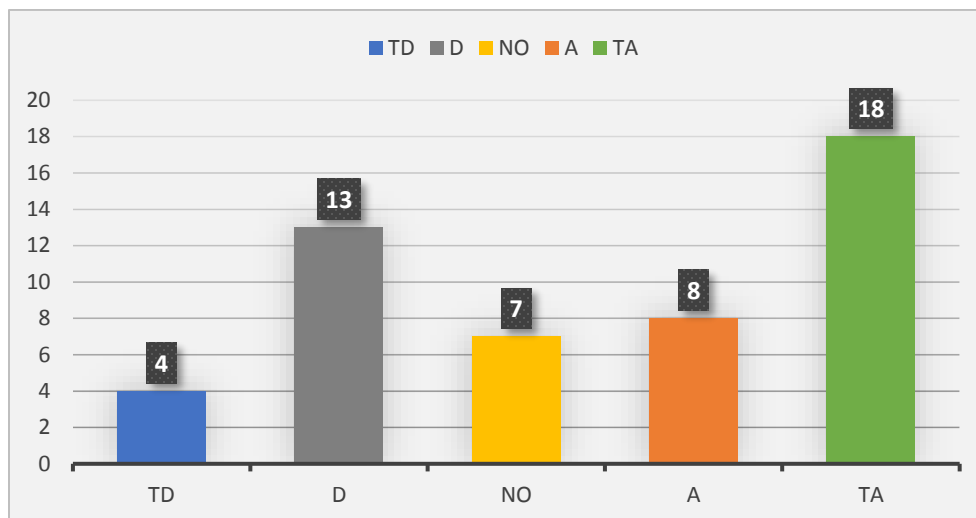
Consideración del coronavirus como enfermedad ocupacional en todos los sectores

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8
En desacuerdo	13	26
No opina	7	14
De acuerdo	8	16
Totalmente de acuerdo	18	36
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 11**

Consideración del coronavirus como enfermedad ocupacional en todos los sectores



**Nota:** Respecto a la pregunta si consideran que el coronavirus debe catalogarse como enfermedad ocupacional para todos los sectores, el 36% se encuentra totalmente de acuerdo y el 26% se encuentra en desacuerdo; ello evidencia que no hay consenso de nuestros informantes respecto a esta interrogante, existiendo un porcentaje similar en las diversas respuestas.

**Tabla 12**

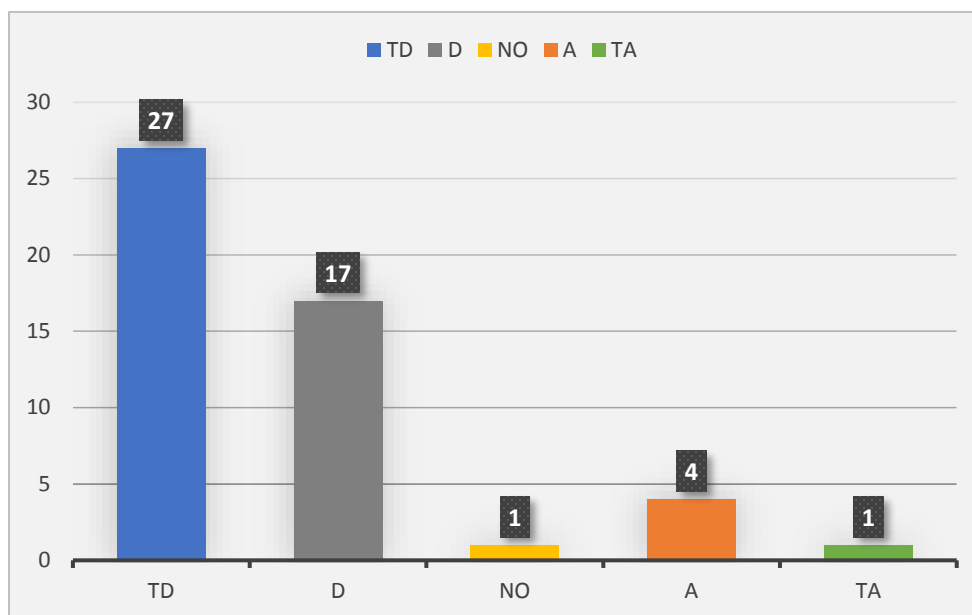
Implementación correcta de protocolos de salud y planes de vigilancia

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	27	54
En desacuerdo	17	34
No opina	1	2
De acuerdo	4	8
Totalmente de acuerdo	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 12**

Implementación correcta de protocolos de salud y planes de vigilancia



**Nota:** Respecto a la pregunta si consideran que las empresas han implementado correctamente sus protocolos de salud y planes de vigilancia, el 54% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 34% en desacuerdo; siendo que muchos manifiestan que los protocolos se implementaron por la necesidad de funcionamiento, pero sin un adecuado planteamiento y con una ejecución inadecuada.

**Tabla 13**

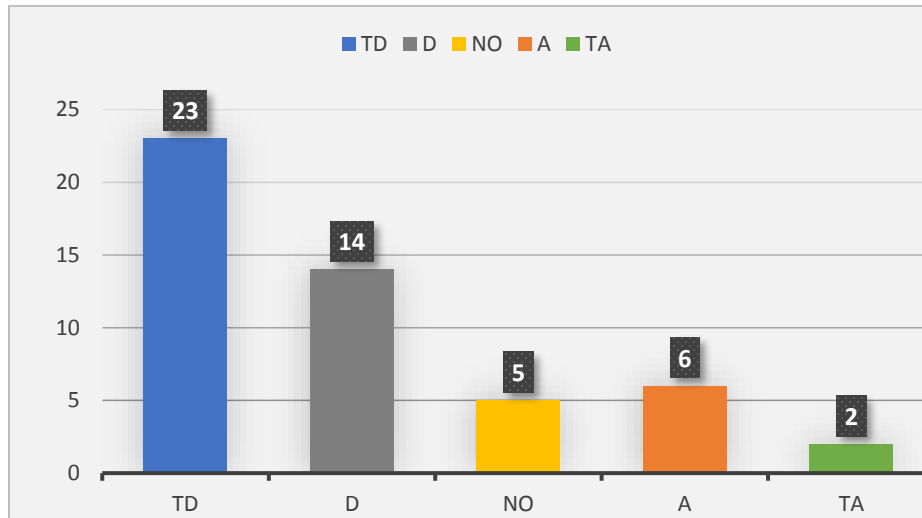
Dotación de elementos de protección personal

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	23	46
En desacuerdo	14	28
No opina	5	10
De acuerdo	6	12
Totalmente de acuerdo	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo*

**Figura 13**

Dotación de elementos de protección personal



**Nota:** Respecto a la pregunta si creen que las empresas e instituciones han actuado correctamente y en el tiempo adecuado dotando a su personal de elementos de protección personal necesarios, el 46% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 28% se encuentra en desacuerdo, evidenciando que el empleador no ha cumplido correctamente con sus deberes de prevención y responsabilidad en la dotación de elementos de protección personal, su calidad y la capacitación de uso de los mismos.

**Tabla 14**

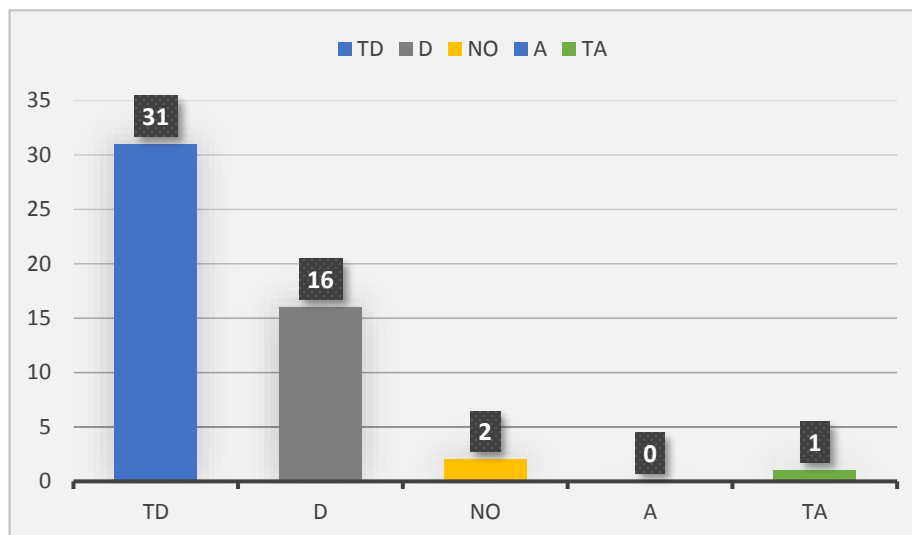
Personal calificado en las áreas de seguridad y salud ocupacional

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	31	62
En desacuerdo	16	32
No opina	2	4
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 14**

Personal calificado en las áreas de seguridad y salud ocupacional



**Nota:** Respecto a la pregunta si cree que las empresas cuentan con personal calificado en sus áreas de seguridad y salud en el trabajo, el 62% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 32% se encuentra en desacuerdo, manifestando que recién a raíz de la pandemia se han elaborado perfiles para el puesto en muchas entidades, pues anteriormente se nombraba personal en dichas oficinas por mero cumplimiento.

**Tabla 15**

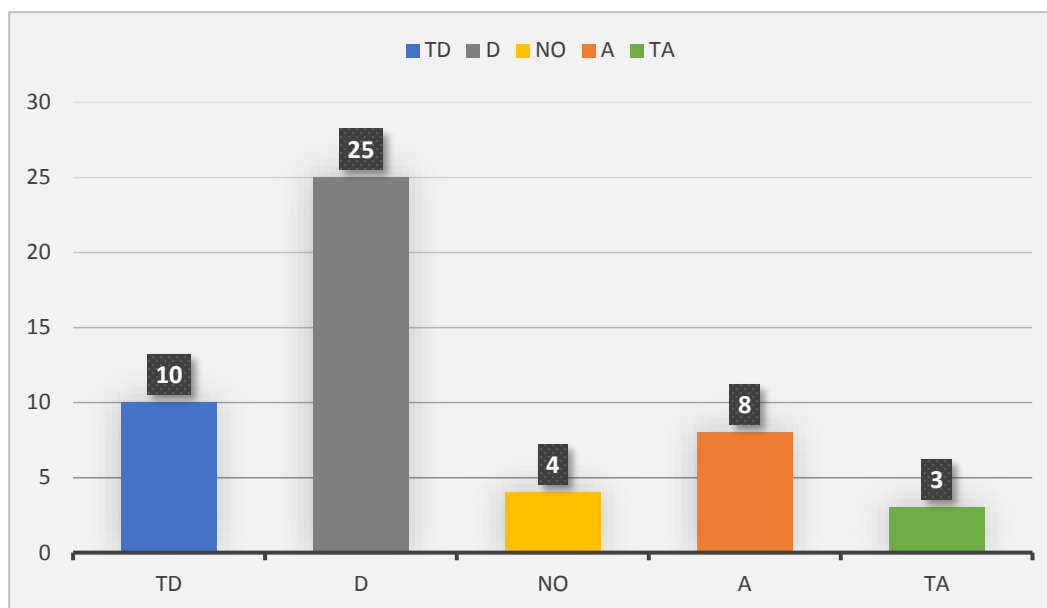
Información sobre medidas de prevención de contagio

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	10	20
En desacuerdo	25	50
No opina	4	8
De acuerdo	8	16
Totalmente de acuerdo	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 15**

Información sobre medidas de prevención de contagio



**Nota:** Respecto a la pregunta si creen que los trabajadores se encuentran correctamente informados sobre las medidas de prevención de contagio de covid19 en el trabajo, el 50% se encuentra en desacuerdo y el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo, precisando que parte de la información conocida por el trabajador parte de los medios de comunicación, más no de capacitaciones o información propia brindada por el empleador de forma recurrente.

**Tabla 16**

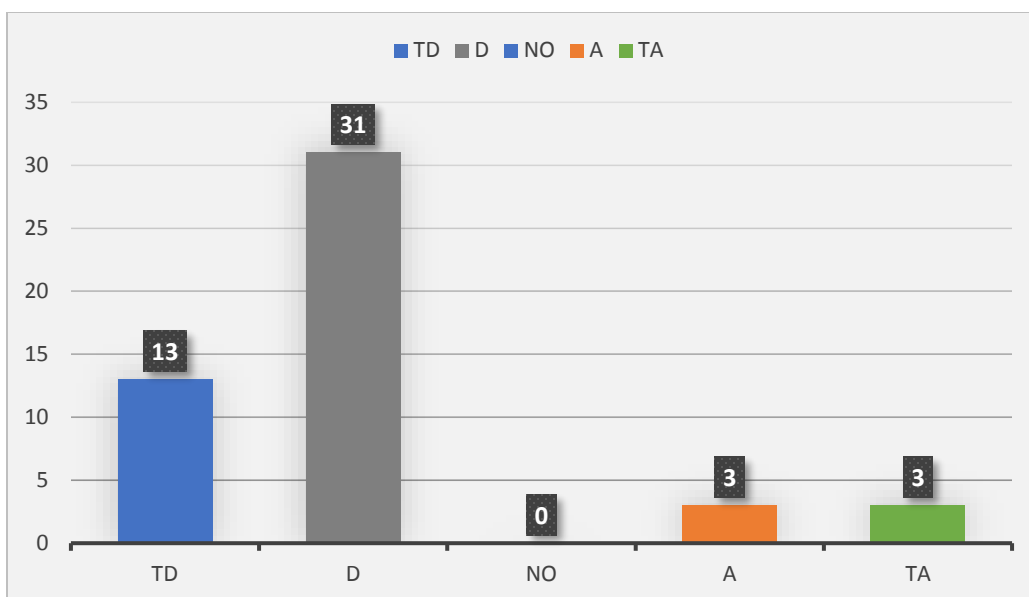
Protección de personal que presta servicios sin vínculo laboral

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	13	26
En desacuerdo	31	62
No opina	0	0
De acuerdo	3	6
Totalmente de acuerdo	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 16**

Protección de personal que presta servicios sin vínculo laboral



**Nota:** Respecto a la pregunta si consideran que el empleador ha establecido medios para garantizar la vida y salud de los prestadores de servicios que no cuentan con vínculo de naturaleza laboral; el 62% se encuentra en desacuerdo y el 26% totalmente en desacuerdo; precisando que no se ha actuado en resguardo ejemplo con los locadores de servicios.

**Tabla 17**

Cultura de prevención de riesgos laborales

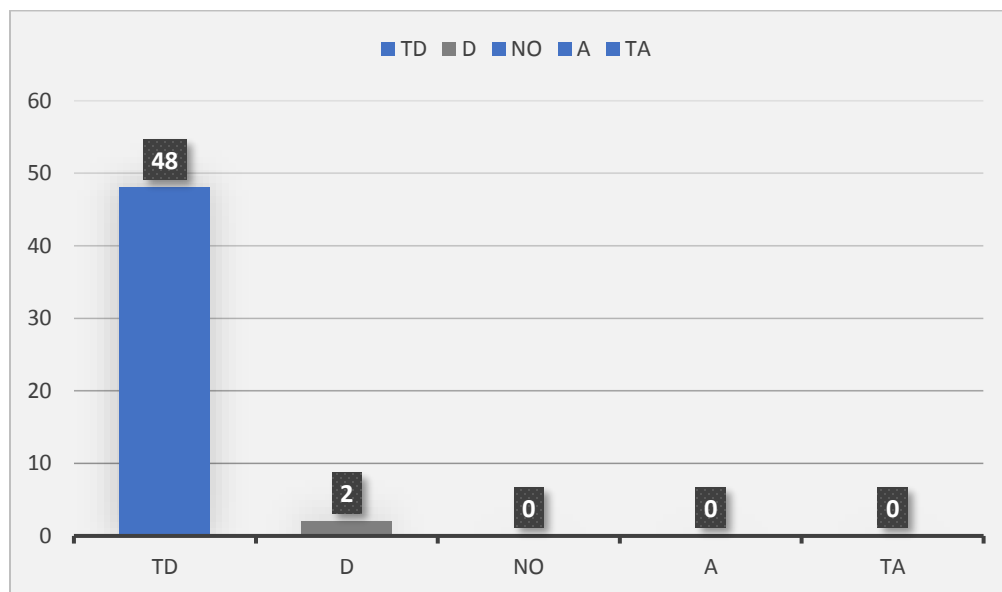
ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	48	96
En desacuerdo	2	4
No opina	0	0
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo*

**Figura 17**



## Cultura de prevención de riesgos laborales



**Nota:** Respecto a la pregunta si considera que existe una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, el 96% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 4% en desacuerdo, evidenciando que la totalidad de informantes considera que, en nuestro país, el nivel de prevención de riesgos laborales es mínimo; situación que se ha evidenciado en mayor dimensión en esta época.

### Tabla 18

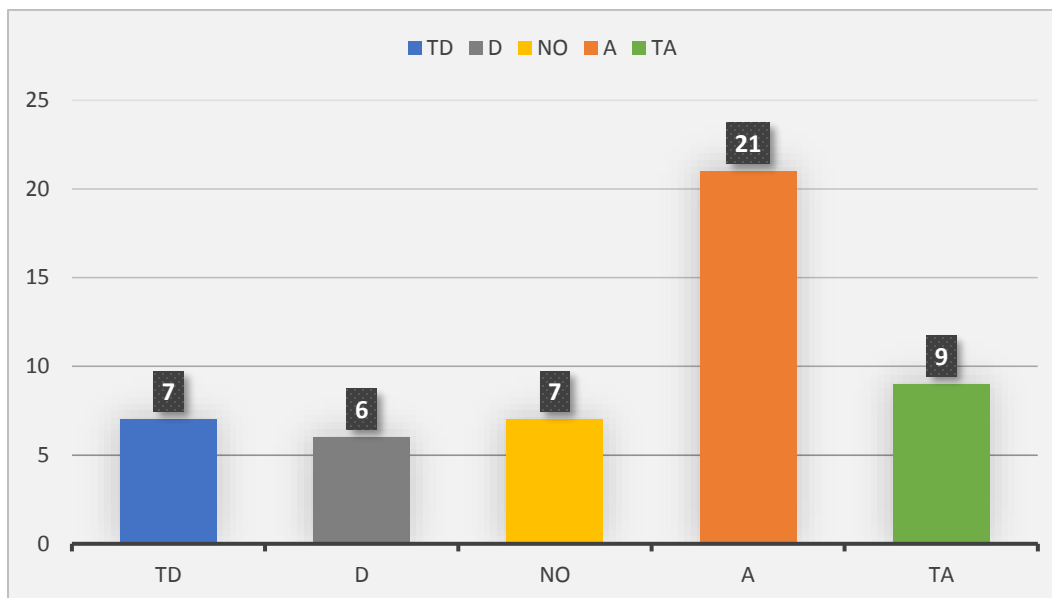
Tabla nacional de enfermedades ocupacionales

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	14
En desacuerdo	6	12
No opina	7	14
De acuerdo	21	42
Totalmente de acuerdo	9	18
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo

### Figura 18

Tabla nacional de enfermedades ocupacionales



**Nota:** Respecto a la pregunta si conocen la tabla nacional de enfermedades ocupacionales, el 42.85% se encuentra de acuerdo y el 18.36% se encuentra totalmente de acuerdo; siendo dicho resultado debido a haber encuestado profesionales relacionados al tema de investigación.

**Tabla 19**

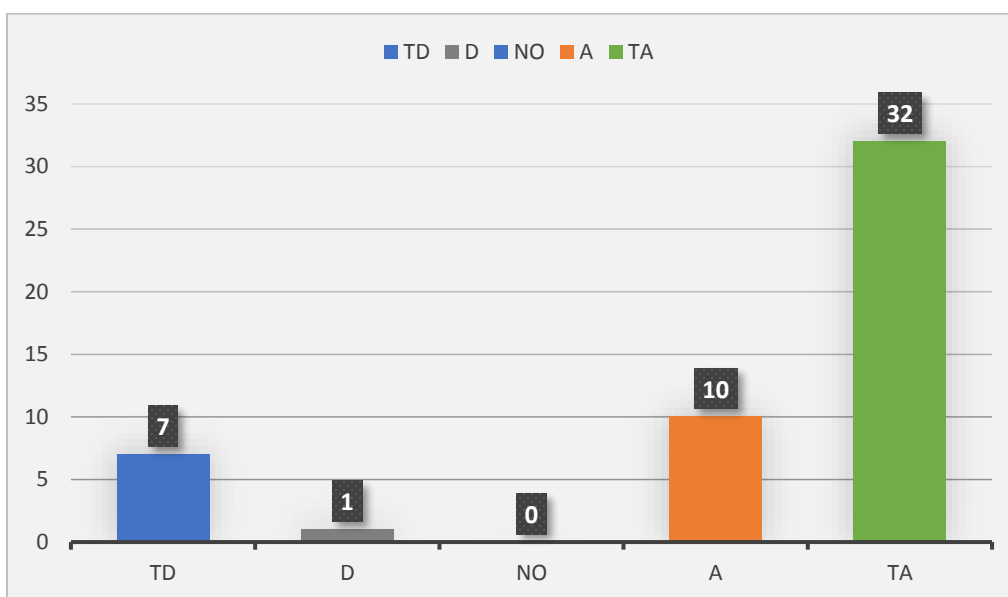
Si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención del contagio de covid 19 de sus subordinados; este puede calificarse como enfermedad profesional

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	14
En desacuerdo	1	2
No opina	0	0
De acuerdo	10	20
Totalmente de acuerdo	32	64
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboralistas del distrito de Chiclayo*

**Figura 19**

Si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención del contagio de covid 19 de sus subordinados; este puede calificarse como enfermedad profesional



**Nota:** Respecto a la pregunta si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención de sus subordinados, el contagio y propagación del covid en su empresa puede calificarse como una enfermedad profesional, el 64% se encuentra totalmente de acuerdo y el 20 se encuentra de acuerdo con dicha premisa.

**Tabla 20**

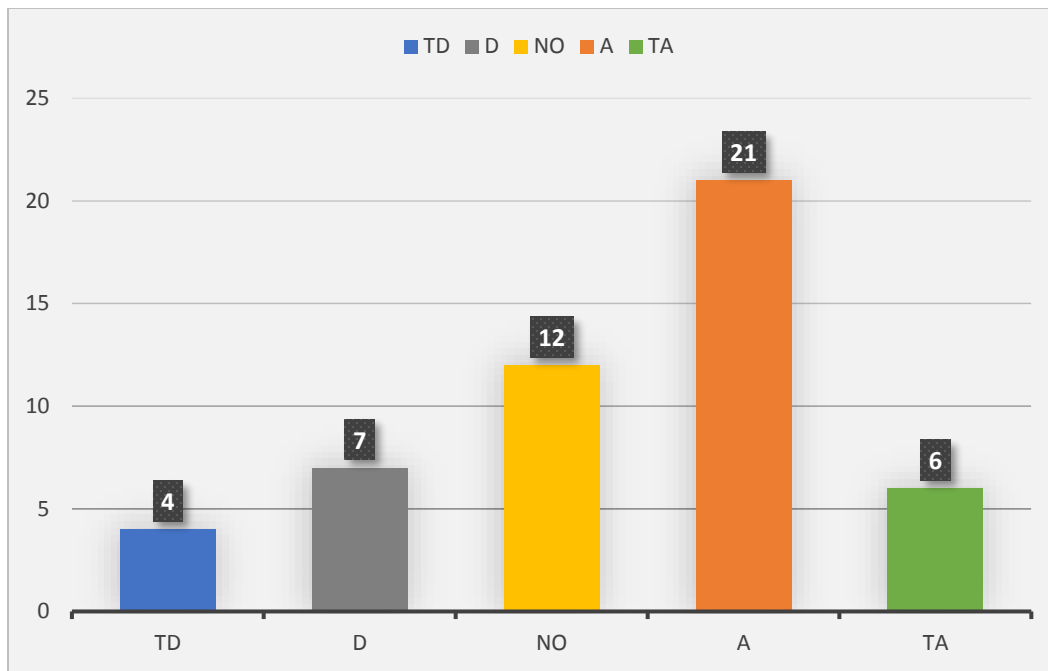
Calificación del covid19 como enfermedad profesional en un proceso

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8
En desacuerdo	7	14
No opina	12	24
De acuerdo	21	42
Totalmente de acuerdo	6	12
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Nota: Encuesta aplicada a abogados penalistas y laboristas del distrito de Chiclayo*

**Figura 20**

Calificación del covid19 como enfermedad profesional en un proceso



**Nota:** Respecto a la pregunta si considera que la calificación del covid19 como enfermedad profesional dependerá de la capacidad probatoria del empleador en el proceso correspondiente, el 42% se encuentra de acuerdo y el 24% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; lo que evidencia en parte debate con respecto a esta premisa.

### 3.2. Discusión de resultados

Presentados los resultados obtenidos después de realizado el trabajo de campo de nuestra investigación, se ha obtenido información de importancia que me permite contrastar nuestra hipótesis, la cual valida la postura del autor respecto a que existe responsabilidad penal del empleador por el contagio del trabajador con COVID19 en su centro laboral, ante la inobservancia del principio de prevención y protección;

siendo necesario delimitar los criterios bajo los cuales se debe dar tratamiento de enfermedad ocupacional al covid19 para efectos del proceso de responsabilidad penal y para que sectores debe ser incluida en el listado de enfermedades ocupacionales.

Es así que entre los resultados más resaltantes y que permiten objetivamente validar nuestra posición tenemos los siguientes:

Respecto a la pregunta N° 1, donde se consulta a los informantes si consideran que las empresas aplican correctamente la ley de seguridad y salud en el trabajo, el 56% de los encuestados refiere que se encuentra en desacuerdo, mientras que el 24% se encuentra totalmente en desacuerdo, evidenciando que la ley de seguridad y salud pese a sus años de existencia, a la fecha no se ha logrado implementar de forma óptima en todos los grupos empresariales privados y en las instituciones del estado, lo que se evidenció en gran medida con la dificultad de adecuación en el momento de la pandemia, donde muchas empresas tuvieron que iniciar desde crear su sistema de seguridad y salud, con el que deberían haber contado desde que se implementó la norma.

Ello guarda relación con lo señalado por Ore (2018), que señala en su artículo denominado Prevención de riesgos laborales y derecho penal, que, el delito descrito en el artículo 168-A del Código Penal se vincula con los peligros a los que se someten los trabajadores como consecuencia de una gestión indebida en la prevención de riesgos laborales. Esto implica que conforme a los resultados obtenidos se confirma que es común que no haya un cumplimiento debido de la norma, y este fue uno de los motivos por los que se tuvo la necesidad de recoger su incumplimiento en la vía penal, estableciendo sanciones de mayor rango, para asegurar el cumplimiento de las medidas.

Respecto a la pregunta N° 2, si creen que las empresas estaban preparadas en su sistema de seguridad y salud en el trabajo, para afrontar la pandemia por covid19, el 42% se encuentra en desacuerdo, mientras el 38% se encuentra totalmente en desacuerdo; ello se relaciona con la pregunta anterior, pues al no aplicar la ley de seguridad y salud, su sistema no era el adecuado para afrontar la pandemia por covid19.

Al respecto los resultados guardan relación con lo señalado por Thoerig (2020), que precisa que las empresas deben implementar y aplicar políticas orientadas a garantizar la seguridad de sus empleados, contratistas y clientes. Sin embargo, cualquier política corporativa o de recursos humanos que se adopte en medio del brote actual idealmente debería abordar todas las enfermedades transmisibles en lugar de centrarse específicamente en COVID-19. La relación observada va en la aseveración de que muchas empresas han tenido que partir desde cero en la implementación de sus sistemas en la época de la pandemia, ante los altos niveles de incumplimiento de la norma desde su dación; sin embargo, como señala el autor, si se implementa el sistema en esta época, este no debe centrarse solo en prevención de covid19, dada la coyuntura, sino debe ser abordado para todos los riesgos laborales.

Respecto a la pregunta N° 3, si consideran que las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo, el 56% se encuentra en desacuerdo y el 34% se encuentra totalmente en desacuerdo, considerando que hay enfermedades que, pese a no considerarse de carácter ocupacional, si se pueden

adquirir por omisiones y pueden llegar a categorizarse como enfermedades profesionales.

Ello guarda relación con lo señalado por Bravo (2020), que precisa que existen enfermedades profesionales verdaderas y aquellas indirectamente profesionales; aquello se debe tener en cuenta al evaluar el contagio de covid19. Esto implica que hay situaciones en las que el contagio de covid pueda ser considerada una enfermedad profesional, una enfermedad común o una enfermedad indirectamente profesional; y dependerá del entorno y condiciones de trabajo. Lo que confirma la premisa de la pregunta realizada a los informantes, que en su mayoría consideran que hay enfermedades comunes que por omisiones pueden considerarse enfermedades profesionales.

Respecto a la pregunta N°4, si creen que existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador, el 54% de los informantes se encuentra de acuerdo, mientras el 22% totalmente de acuerdo.

Esta pregunta se relaciona directamente con los resultados de la interrogante anterior, donde se evidenciaba la existencia de enfermedades que no son de carácter ocupacional por naturaleza, pero se pueden convertir en tal; por lo que en este extremo guarda relación nuevamente con lo señalado por Bravo (2020).

Respecto a la pregunta N° 5, si creen que los empleadores cumplen con su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de enfermedades y accidentes ocupacionales, el 50% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y el 36% totalmente en

desacuerdo; quedando evidenciada la relación de la deficiente aplicación de la norma que se ha obtenido en las anteriores interrogantes, con el incumplimiento de los deberes de prevención y responsabilidad, que se encuentran contenidos en la misma ley.

Estos resultados se relacionan con lo señalado por Anaya y Vigil (2018), que precisan que, si bien la ley 29783 es aplicable a todas las empresas a nivel nacional, existen algunas que no la aplican de forma deliberada, pero existen algunas que no cuentan con los recursos suficientes para gestionar de forma óptima los sistemas de gestión de seguridad y salud; ello implica gran porcentaje de empleadores que incumplen la norma ya sea por uno u otro motivo, conforme se evidencia en los resultados obtenidos.

Respecto a la pregunta N° 6, si cree que las empresas que siguieron operando durante el aislamiento social obligatorio, se convirtieron en focos infecciosos de contagio de Covid19, el 50% de los informantes están de acuerdo y el 28% no opina al respecto. Relacionando esta pregunta con la deficiencia de la aplicación de la norma que se ha evidenciado, claramente las empresas que continuaron operando en su mayoría no contaban con un sistema de prevención adecuado, el mismo que tuvieron que implementar en un tiempo mínimo, pues no hubo suspensión de actividades para ellos, incurriendo en muchos casos en múltiples errores que se vieron reflejados en los niveles de contagio.

Al respecto existe relación con lo señalado en el portal del Diario Correo (2020), que señaló la presencia del contagio en trabajador de la tienda Makro de Chiclayo. Además, con lo señalado en el Portal del Diario La República (2020) que reportó el fallecimiento de un trabajador por coronavirus.



Asimismo, con acuerdo con lo expuesto en el Portal Web RPP Noticias (2020), precisó que son 5 los trabajadores de la Municipalidad de Ferreñafe contagiados por covid fallecidos, y el Portal del Diario Perú21 (2020), anunció que existían contagios en el Poder Judicial. Esto confirma que si han existido focos de contagio en entidades que han seguido operando durante el aislamiento social obligatorio.

Respecto a la pregunta N° 7, si conoce de algunos casos de contagio de covid que se haya producido en cumplimiento de labores, el 46% se encuentra de acuerdo y el 36% no opina al respecto. Cabe resaltar que de aquellos que no manifestaron opinión, algunos indicaron si haber conocido casos, pero no de forma directa, sino a través de noticias

Estos resultados guardan relación con lo señalado en la interrogante anterior, donde se describen algunos casos de conocimiento público, respecto a contagios de covid19 en cumplimiento de labores.

Respecto a la pregunta N° 8, si creen que el contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador, el 46% se encuentra de acuerdo, mientras que el 32% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, ello en atención a que precisan que la respuesta dependería de cómo se haya dado el contagio en cada caso, si contaba con adecuada prevención, entre otros.

Estos resultados guardan estrecha relación con lo señalado por Ordoñez (2020), que precisa que el coronavirus dentro del centro laboral es, a todos los efectos, un accidente laboral. Las empresas que no tengan en cuenta las medidas de prevención podrían enfrentarse a penas por responsabilidad civil o penal.

Asimismo, concuerda con Vidal (2020), que también precisa que es necesario brindar información a los trabajadores sobre cómo hacer frente al coronavirus, pues el deber de protección precisa necesario tener en cuenta el eventual riesgo y responsabilidad. En ese sentido las obligaciones de nivel preventivo y su cumplimiento serían determinantes, conforme también se ha evidenciado en los resultados presentados.

Respecto a la pregunta N° 9, si considera que el contagio de covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador; el 46% considera estar de acuerdo con la premisa, mientras que el 30% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, en atención a las mismas razones de la pregunta anterior, pues dependería de cómo se haya dado el contagio en cada caso, las condiciones y el entorno, entre otros.

Estos resultados guaran relación directa con lo señalado por Gómez-Acebo y Pombo (2020), que consideran que la falta de adopción de medidas específicas en materia de prevención del contagio del COVID-19, ya sea de manera voluntaria y consciente (dolosa) o por falta de la debida diligencia (imprudente) por los empresarios, serían los requisitos expuestos para la comisión del delito. Esto precisa que el empleador puede tener una conducta típica relacionada con el artículo 168-A del Código Penal, en el contagio de Covid19 de sus trabajadores, conforme a lo señalado por los informantes.

Respecto a la pregunta N° 10, si está de acuerdo en que se haya considerado al coronavirus como una enfermedad ocupacional en el sector salud, el 60% de los informantes se encuentra totalmente de acuerdo y el 26% se encuentra de acuerdo, ello quiere decir que el

86% de encuestados observa de manera favorable que el legislador haya considerado esta modificación, a manera de protección especial para el personal del sector salud, directamente afectado.

En este punto se debe precisar que se respalda lo anterior, con la data obtenida, donde se señala que al mes de julio de 2020 ya habían fallecido 26 médicos y 1060 se habían contagiado. Asimismo, los resultados guardan relación con lo señalado por Alarcón (2013), referente al manejo de riesgos biológicos por los profesionales en enfermería, precisando que no realizan prácticas adecuadas, aumentando la posibilidad de accidentes o enfermedades laborales en el sector salud.

Respecto a la pregunta N° 11, si consideran que el coronavirus debe catalogarse como enfermedad ocupacional para todos los sectores, el 36% se encuentra totalmente de acuerdo y el 26% se encuentra en desacuerdo; ello evidencia que no hay consenso de los informantes respecto a esta interrogante, existiendo un porcentaje similar en las diversas respuestas.

Al respecto no existen muchas posiciones jurídicas al ser un supuesto de hecho reciente, no existiendo unificación de criterios, sin embargo, en el punto más cercano, nuevamente se evidencia una relación con lo señalado por Bravo (2020), pues concuerda que se deberá evaluar las formas de contagio para determinar si se considera una enfermedad profesional o una indirectamente profesional.

Respecto a las preguntas N° 12 y N° 13, en las que se consultó a los informantes si consideran que las empresas han implementado correctamente sus protocolos de salud y planes de vigilancia, y si

creen que han dotado de elementos de protección personal necesario, el 54% y 46% respectivamente se encuentran totalmente en desacuerdo y el 34% y 28% respectivamente en desacuerdo; siendo que muchos manifiestan que los protocolos se implementaron por la necesidad de funcionamiento, pero sin un adecuado planteamiento y con una ejecución inadecuada; tomando en consideración que para la reactivación de actividades presenciales era necesario el registro del plan de seguridad adoptado por la empresa.

Estos resultados se relacionan con lo señalado por Gallo (2019), que señala que las lesiones y muertes sufridas por trabajadores en ejercicio de funciones, son casi siempre consecuencia de infracciones a las normas de seguridad y salud; por otro lado, traemos a colación nuevamente a Anaya y Vigil (2018), quienes respaldaban que hay incumplimientos a la norma que se hacen de forma deliberada y otros por imposibilidad de ejecución económica. Al fin y al cabo, son incumplimientos y evidencia en los resultados que el deber de prevención no está instaurado correctamente en nuestra sociedad.

Respecto a la pregunta N° 14, si cree que las empresas cuentan con personal calificado en sus áreas de seguridad y salud en el trabajo, el 62% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 32% se encuentra en desacuerdo, manifestando que recién a raíz de la pandemia se han elaborado perfiles para el puesto en muchas entidades, pues anteriormente se nombraba personal en dichas oficinas por mero cumplimiento.

Ello guarda relación con lo que señala Diaz (2020), donde precisa que la posibilidad de delegación de funciones de

seguridad y salud dentro de una empresa, donde el encargado de implementarlas es otro trabajador; no eximen de responsabilidad penal directa al empleador; por lo que se debe tener en cuenta que el delegado de tal responsabilidad tenga expertiz y además sea correctamente controlado y monitoreado. Esto exige que sea un profesional calificado, lo que conforme señalan los informantes era poco común en nuestra sociedad antes de la pandemia.

Respecto a la pregunta N° 15, si creen que los trabajadores se encuentran correctamente informados sobre las medidas de prevención de contagio de covid19 en el trabajo, el 50% se encuentra en desacuerdo y el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo, precisando que parte de la información conocida por el trabajador parte de los medios de comunicación, más no de capacitaciones o información propia brindada por el empleador de forma recurrente.

Respecto al conocimiento que debe tener el trabajador, producto de una correcta información del empleador sobre los medios de prevención, los resultados guardan relación con lo señalado por Vidal (2020), que precisa que es necesario informar a los trabajadores de las medidas a tomar para hacer frente al covid19, para que conozca los riesgos eventuales; lo que es aún deficiente en la realidad o bien porque no existe comunicación por parte del empleador o porque los medios de información no son los más adecuados para generar recordación del trabajador respecto a las normas y riesgos laborales.

Respecto a la pregunta N° 16, si consideran que el empleador ha establecido medios para garantizar la vida y salud de los prestadores de servicios que no cuentan con vínculo de naturaleza laboral; el 62% se encuentra en desacuerdo y el 26% totalmente en desacuerdo; precisando que no se ha actuado en resguardo ejemplo con los locadores de servicios.

Al respecto Thoerig (2020), manifiesta que las empresas deben implementar medidas que garanticen la salud y seguridad de empleador, contratistas y clientes; esto incluye conforme señalamos en la premisa a los prestadores de servicios sin vínculo laboral, que de una u otra forma concurren a las instalaciones. Si bien el autor no se refiere al cumplimiento en este extremo, podemos señalar que los altos niveles de informalidad son indicios para presumir que no se ha cumplido con esta disposición. Más aún si la implementación de medidas ha sido en alguna forma deficiente para los trabajadores, más aún lo ha sido para los prestadores de servicios, contratistas, etc.

Respecto a la pregunta N° 17, si considera que existe una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, el 96% se encuentra totalmente en desacuerdo y el 4% en desacuerdo, evidenciando que la totalidad de informantes considera que, en nuestro país, el nivel de prevención de riesgos laborales es mínimo; situación que se ha evidenciado en mayor dimensión en esta época.

Estos resultados guardan relación con lo señalado por Gómez-Acebo y Pombo (2020), que afirman que la falta de adopción de medidas específicas en materia de prevención del contagio del COVID-19, de manera voluntaria y consciente (dolosa) o por falta de la debida diligencia (imprudente) por los

empresarios, serían los requisitos expuestos para la comisión del delito; esto es que se precisa que la adopción de medidas preventivas de forma voluntaria es casi nula, la mayoría de empresas las aplicó por temor a una sanción por incumplimiento de normativa.

Respecto a la pregunta N° 18, si conocen la tabla nacional de enfermedades ocupacionales, el 42.85% se encuentra de acuerdo y el 18.36% se encuentra totalmente de acuerdo; siendo dicho resultado debido a haber encuestado profesionales relacionados al tema de investigación.

Al ser este punto de mero conocimiento y opinión de los informantes, no existe antecedente concordante; no obstante, se evidencia que el conocimiento de los informantes sobre este punto en específico se produce por su propia labor; sin embargo si acudimos a la población en general o incluso a los mismos empleadores, el resultado sería contrario, pues es poco común que esta información se maneje de forma cotidiana, pese a que es pública y de libre acceso para todos a través de internet.

Respecto a la pregunta N° 19, si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención de sus subordinados, el contagio y propagación del covid en su empresa puede calificarse como una enfermedad profesional, el 64% se encuentra totalmente de acuerdo y el 20 se encuentra de acuerdo con dicha premisa.

Los resultados guardan relación con lo mencionado por Canova (2015), que señala que el empleador deberá de cumplir con las obligaciones establecidas en la ley de

seguridad y salud en el trabajo. Si como resultado de no haber cumplido con una de ellas, se crea un riesgo para la vida, salud e integridad o produce lesiones o la muerte al trabajador, resulta evidente que el empleador será sancionado con pena privativa de la libertad. Esto quiere decir que se le podría dar el tratamiento legal de una enfermedad ocupacional a aquellas que no siendo de dicha naturaleza, se produzcan en evidente vulneración del derecho a la seguridad y salud laboral.

Respecto a la pregunta N° 20, si considera que la calificación del covid19 como enfermedad profesional dependerá de la capacidad probatoria del empleador en el proceso correspondiente, el 42% se encuentra de acuerdo y el 24% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo; lo que evidencia en parte debate con respecto a esta premisa.

Dichos resultados guardan relación con lo mencionado por Diaz (2020), que señala que la actividad probatoria dentro del proceso será determinante, pues se deberá verificar el nexo causal del contagio, la implementación de medidas, entre otros. Esto es, que al no existir requisitos rigurosos diferentes a los típicos de admisibilidad para iniciar un proceso por responsabilidad penal; la culpabilidad se determinará dentro del proceso, siendo absolutamente relevante la capacidad probatoria que tenga el empleador para oponer las aseveraciones que pueda realizar el trabajador, a través de medios probatorios idóneos que acrediten haber cumplido con lo que señala en general el principio de prevención, que obliga al cumplimiento de normas de prevención de riesgos. En ese sentido el proceso y los criterios que se expongan serán



determinantes para establecer una sentencia favorable por responsabilidad penal del empleador ante el contagio de covid19 en el centro de trabajo.

### **3.3. Aporte teórico: Doctrina legal**

#### **UNIFICACIÓN DE CRITERIOS – DOCTRINA LEGAL**

Este aporte teórico, tiene como finalidad establecer los criterios de interpretación del artículo 168-A, en el marco de la pandemia por coronavirus, referente a la consideración de responsabilidad penal por motivo del contagio de coronavirus por parte del trabajador en el ámbito laboral, de acuerdo a los deberes impuestos al empleador, por medio de la Ley 29783 – Ley de seguridad y salud en el trabajo.

Con la finalidad de establecer una correcta interpretación de la comisión de este delito, en referencia al contagio de Covid19 en el centro de trabajo, se absolverán las siguientes interrogantes:

### **1. ¿El COVID19 es una enfermedad ocupacional?**

El Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 005-2012-TR señala que, una enfermedad laboral es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo. Por su naturaleza, el COVID19 no es una enfermedad ocupacional considerada para todos los sectores laborales.

Se considera enfermedad ocupacional para el sector salud, siendo incorporada por la Ley N° 31025; sin embargo, se precisó que esta enfermedad se considera de carácter ocupacional para los “servidores de la salud”, pero no considera a detalle a que trabajadores se refiere.

### **2. ¿A qué “trabajadores de la salud” se refiere la ley 31025?**

Considerando que la denominación de enfermedad ocupacional, se otorga en mérito a la exposición a factores biológicos del personal del sector salud; se debe considerar como comprendidos en esta consideración, a todos aquellos que se exponen a la proliferación de los factores biológicos, esto es personal médico (médicos, enfermeros, auxiliares, personal de la salud en general), además se deberá considerar a el personal de aseo, vigilancia, apoyo, personal administrativo y todos aquellos que presten servicios de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

### **3. ¿Cómo se considera al covid19 para los demás sectores productivos?**

Habiendo establecido la consideración de enfermedad ocupacional para el sector salud; cabe señalar que seguirá considerándose una enfermedad común para los demás sectores productivos; existiendo la posibilidad de que, según las circunstancias de contagio, se le otorgue un tratamiento meramente legal de enfermedad ocupacional, para efectos de determinación de responsabilidad.

**4. ¿Bajo qué características se podrá otorgar el tratamiento legal de enfermedad ocupacional al COVID19 en los sectores productivos cuya consideración es de enfermedad común?**

En los sectores productivos donde el covid19 sea considerado una enfermedad común (no generada comúnmente por factores de riesgo laboral); se deberá tomar en cuenta dos aspectos, para determinar su tratamiento como “enfermedad ocupacional” meramente legal.

**A. Momento del contagio:** Que se haya dado en el centro de trabajo, o en ámbito diferente siempre que sea en cumplimiento de funciones (labores de campo, comisiones de servicios, similares). Esta circunstancia se presumirá, si el trabajador ha realizado labores presenciales mínimo una semana antes. La presunción será únicamente en un primer momento, para efectos de procedencia de una investigación; la misma que deberá comprobarse con la presencia de los demás factores.

**B. Circunstancia del contagio:** Si este se produjo producto de la deficiencia de medidas de seguridad y salud ocupacional. Atribuible al empleador que no actuó de forma diligente ante sus obligaciones de prevención (no implementó o implementó de forma deficiente los protocolos de prevención). (Sobre este punto se procederá con una verificación de responsabilidad).

**5. ¿Se produce responsabilidad penal del empleador ante el contagio de COVID19 en el centro de trabajo?**

A mayor abundamiento de lo señalado en el numeral anterior, es preciso señalar que, en el proceso judicial, la verificación de la responsabilidad no solo corresponderá a la presencia del daño causado, sino deberá realizarse un análisis de responsabilidad, para determinar que se ha incumplido con el deber de prevención.

- **El análisis de responsabilidad y verificación del factor de atribución comprende:**

1. La verificación de la implementación de los protocolos de prevención, donde se deberá evaluar no solo la implementación, sino la efectividad de los mismos.
2. La entrega de los implementos de seguridad diferenciados según el tipo de labor de cada trabajador, adecuado a sus necesidades y a su nivel de exposición.
3. Las capacitaciones realizadas a los trabajadores sobre el uso de implementos y la aplicación de medidas de prevención.
4. La actuación diligente ante la identificación de contagio de algún compañero, para evitar la proliferación del contagio.

Para determinar la no existencia de responsabilidad penal, deberá acreditarse con todos los puntos de análisis. Solo el número 4 será analizado si corresponde a la situación debatida.

- **Para determinar quién es el sujeto activo de este delito se deberá tener en cuenta lo siguiente:**

En este tipo penal del artículo 168-A, es necesario referirnos a quien es la persona natural o jurídica imputable; y este es “el que esté obligado a adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales”; ello lleva a determinar que este es un delito especial.

En este caso es el empleador, pues nos referimos a la ley 29783, que señala que él es el responsable de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral. En caso de existir delegación de responsabilidad a un tercero, la responsabilidad podría ser compartida.

En el caso del análisis de los demás elementos del tipo penal, se recurrirá a lo dispuesto por el Código Penal, no existiendo controversia al respecto.

Todas estas acciones deberán discutirse en el marco del proceso penal correspondiente.

## **6. Delito conexo**

En el caso de comprobarse el incumplimiento de la actuación diligente ante la identificación de contagio de algún compañero, para evitar la proliferación del contagio, se podrá proceder con la configuración de artículo 289° del Código Penal, que es la propagación de enfermedades virales, sobre delitos contra la salud pública; sumando una nueva pena al empleador como responsable.

### **3.4. Aporte práctico: Propuesta de modificación de normas conexas**

Se ha considerado necesario para favorecer la doctrina legal expuesta como aporte teórico, establecer un aporte práctico referente a la modificación o incorporación de las siguientes normas:

- 1. ARTÍCULO 2° DE LA LEY N° 31025: LEY QUE INCORPORA A LA ENFERMEDAD CAUSADA POR EL COVID-19 DENTRO DEL LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS SERVIDORES DE LA SALUD**

**TEXTO ORIGINAL**

Artículo 2. Incorporación de la sexta disposición complementaria en la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Incorpórase la sexta disposición complementaria a la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, cuyo texto es el siguiente:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS [...]

Sexta: Reconócese la enfermedad causada por el COVID-19 como una enfermedad profesional de los servidores de la salud”.

### **TEXTO PROPUESTO**

Artículo 2. Incorporación de la sexta disposición complementaria en la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud

Incorpórase la sexta disposición complementaria a la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, cuyo texto es el siguiente:

“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS [...]

Sexta: Reconózcase la enfermedad causada por el COVID-19 como una enfermedad profesional de los servidores de la salud”. ***Se considera “servidores de la salud” a todo el personal que preste servicios de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad; esto es personal médico (médicos, enfermeros, auxiliares, personal de la salud en general), además se deberá considerar a el personal de aseo, vigilancia, apoyo, personal administrativo y todos aquellos que se encuentren expuestos a los factores biológicos.***

## **2. INCORPORACIÓN DE LA CUARTA DISPOSICIÓN FINAL Y TRANSITORIA DE LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

## **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

**CUARTA:** Con respecto al reporte de enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional, precisado en el artículo 84° de la presente ley, establézcase que, de tratarse del contagio comprobado de COVID19 y futuras epidemias de la misma naturaleza, no consideradas ocupacionales para determinados sectores productivos; de igual manera se deberá cumplir con el reporte obligatorio de las mismas al Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el caso que se acredite que el trabajador contagiado haya realizado actividades presenciales por lo menos una semana antes de identificado su contagio. El plazo de comunicación deberá ser de 3 días naturales de conocido el diagnóstico.

De producirse el posterior fallecimiento del trabajador contagiado, se referirá el caso de oficio a Sunafil para una inspección directa que determine los indicios mínimos de responsabilidad para ser derivado al Ministerio Público.

### **3. MODIFICACIÓN DE LA NTS N° 068-MINSA/DGSP – NORMA TÉCNICA DE SALUD QUE ESTABLECE EL LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, APROBADA POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 480-2008-MINSA**

**INCORPORAR AL GRUPO 3 - ENFERMEDADES OCASIONADAS POR AGENTES BIOLÓGICOS AL COVID 19.**

<b>AGENTE</b>	<b>CIE</b>	<b>RELACIÓN DE SÍNTOMAS Y PATOLOGÍAS RELACIONADAS CON EL AGENTE</b>	<b>PRINCIPALES ACTIVIDADES CAPACES DE PRODUCIR ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL AGENTE</b>
---------------	------------	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

SARS-CoC-2 (COVID19)	U07. 1 (COVID-19, virus identificado)	HABITUALES: Fiebre Tos seca Cansancio	Médicos Enfermeras Auxiliares médicos Personal de apoyo: Administrativos, vigilancia, aseo. Otros que presten servicios de prevención, diagnóstico y atención de la enfermedad.
	U07. 2 (COVID-19, virus no identificado)	OTROS SÍNTOMAS: Molestias y dolores Dolor de garganta Diarrea Conjuntivitis Dolor de cabeza Pérdida del olfato o gusto Erupciones cutáneas o pérdida del color en dedos de manos o pies  GRAVES: Dificultad respiratoria Dolor o presión en el pecho Incapacidad para hablar o moverse	

#### IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

##### 4.1. Conclusiones

- a) Se ha logrado determinar la existencia de la responsabilidad penal del empleador cuando el trabajador se contagia con COVID19 en su centro de trabajo – Lambayeque; considerando un previo estudio del momento del contagio y las circunstancias del mismo, lo que incluye un análisis de responsabilidad conforme a la tipificación del artículo 168 - A y disposiciones de la Ley N° 29783, además de la verificación del factor de atribución.



- b)** Se ha logrado conocer la doctrina nacional y comparada, así como el marco teórico de la responsabilidad penal del empleador, el mismo que se compone por disposiciones referentes al derecho penal y derecho laboral; específicamente consideradas en la ley de seguridad y salud en el trabajo; las mismas que han permitido desarrollar un análisis de comisión del delito.
- c)** Se logró analizar en qué medida el empleador es responsable cuando el trabajador se contagia de covid 19 en el centro laboral; considerando la vulneración del deber de prevención, que comprende el establecimiento diligente de medidas de seguridad y salud efectivas y diferenciadas según las labores realizadas por el trabajador; como la condición de infracción deliberada que requiere el tipo penal, además de la puesta en peligro inminente.
- d)** Se logró explicar en qué circunstancias el COVID19 se considera como una enfermedad ocupacional para el sector salud, y cuando se convierte de una enfermedad común en una de carácter ocupacional para los demás sectores laborales.
- e)** Se logró diseñar un aporte teórico para unificar criterios jurisdiccionales y establecer doctrina legal respecto al tratamiento del covid19 como generador de responsabilidad penal en el empleador, ante el contagio de sus trabajadores; además se complementó con un aporte práctico de modificación de normas conexas, tales como la ley de seguridad y salud en el trabajo, la ley que incorpora al COVID19 como enfermedad ocupacional en el sector salud y la Resolución Ministerial que aprueba la norma técnica que contiene el listado de enfermedades ocupacionales.

#### **4.2. Recomendaciones**

- a)** Se recomienda considerar la trazabilidad del presente estudio, ante la generación de un nuevo agente biológico de similar magnitud al SARS-CoV-2; con la finalidad de establecer similares consecuencias jurídicas.

- b) Se considera necesario realizar una mayor difusión de las normas de seguridad y salud en el trabajo, favoreciendo la implementación de las mismas en empresas de todos los tamaños, y generando apoyo por parte del estado para su implementación en empresas que acrediten de manera indefectible, dificultad económica para dicha consideración.
- c) Se sugiere promover conductas de prevención de riesgos a nivel laboral, a través de la concientización de los empleadores y trabajadores, a nivel de medios de comunicación y de campañas directas, que promuevan conductas preventivas.
- d) Se recomienda realizar más investigaciones de índole penal – laboral; considerando que es una rama que poco a poco está generando mayor debate a nivel internacional y que por su naturaleza propia y diferenciada, en ocasiones no se puede tratar con las normas generales del derecho penal.
- e) Se sugiere dar a conocer los criterios de responsabilidad penal ante el contagio de covid19 en el centro de trabajo, expuestos en la presente investigación; a los empleadores, a manera de favorecer el establecimiento de medidas y educar sus acciones, para evitar se configuren ilícitos penales.

## V. REFERENCIAS

Actualidad Laboral (2020) ¿Es responsable por daños y perjuicios el empleador por el contagio del COVID-19 en sus trabajadores? En: <https://actualidadlaboral.com/es-responsable-por-danos-y-perjuicios-el-empleador-por-el-contagio-del-covid-19-en-sus-trabajadores/>

Alarcón, M. (2013) Conocimientos y prácticas en la prevención de riesgos biológicos de las enfermeras del hospital Belen – Lambayeque, 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. En: <https://core.ac.uk/download/pdf/71999878.pdf>

Arbulu, L. (2005) La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/16972/17273/>

Austral (2020) Seremis de Trabajo y Gobierno realizan inspecciones preventivas a empresas en Osorno para verificar cumplimiento de protocolos por Covid-19. En: <https://www.soychile.cl/Osorno/Sociedad/2020/04/29/651237/Seremis-de-Trabajo-y-Gobierno-realizan-inspecciones-preventivas-a-empresas-en-Osorno-para-verificar-cumplimiento-de-protocolos-por-Covid19.aspx>

Arce, S. (2017) La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Universidad de Burgos. En: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/tesis/105848.pdf>

Arce, E. (2020) Derechos laborales en tiempos de coronavirus. En: <https://aeg.pucp.edu.pe/columna-de-opinion/derechos-laborales-en-tiempos-de-coronavirus/>

Blastingnews (2020) Contraer coronavirus en el puesto de trabajo se considera como accidente laboral. En: <https://es.blastingnews.com/sociedad/2020/04/contrar-coronavirus-en-el-puesto-de-trabajo-se-considera-como-accidente-laboral-003111481.html>

Bonila, A. (2017) Nuevos criterios de la Corte Suprema en cuanto a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. En: <https://er.com.pe/nuevos-criterios-de-la-corte-suprema-en-cuanto-a-la-responsabilidad-civil-del-empleador-por-accidentes-de-trabajo-y-o-enfermedades-profesionales/>

- Canova, K. (2015) La sanción penal en la ley de seguridad y salud en el trabajo. En: <http://www.laborasac.com/archivos/14074437090.pdf>
- Calderón, A. (2015) La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización. En: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8399/CALDERON\\_TARRILLO\\_ANA\\_LA%20RESPONSABILIDAD\\_DEL%20EMPRESARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8399/CALDERON_TARRILLO_ANA_LA%20RESPONSABILIDAD_DEL%20EMPRESARIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, L. (2014). Modificaciones refuerzan la figura del dolo para sancionar a empleadores. En: <https://laley.pe/art/1626/modificaciones-refuerzan-la-figura-del-dolo-para-sancionar-a-empleadores>
- Campos, D. (2020) La responsabilidad civil del empleador por la comisión de prácticas antisindicales en el ordenamiento peruano. En: <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/126794/Diego%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras, L. (2018) Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de lima sur. En: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/579/1/Contreras%20Ramos%20Leonor%20%20y%20Luyo%20Cucho%20Lucero.pdf>
- Compromiso empresarial (2017) La cultura de cumplimiento en la responsabilidad penal corporativa. En: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/sobre-la-cultura-de-cumplimiento-en-la-responsabilidad-penal-corporativa/>
- Conza, P. (2014) EL deber de prevención del empleador. En: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sst/2014/11/14/el-deber-de-prevenci-n-del-empleador/>

- Corredor, E. (2006). La responsabilidad patronal frente a los accidentes en el trabajo. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. En: <https://www.redalyc.org/pdf/364/36412215.pdf>
- Consejo General de Colegios Farmaceuticos (2020). En: <https://www.portalfarma.com/Profesionales/campanaspf/Asesoramiento-salud-publica/infeccion-coronavirus-2019-nCoV/Documents/Informe-tecnico-Coronavirus.pdf>
- Dedios-Córdova, C. (2014) El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú. En: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER\\_015.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf?sequence=1)
- De Febres, R. (2007) Para crecer en un valor. Revista de Educación en valores. En: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3090190.pdf>
- Diario Correo (2020) s Makro de Chiclayo activa su protocolo de seguridad ante posible caso de Covid-19. En: <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/tienda-makro-chiclayo-activa-protocolo-de-seguridad-ante-posible-caso-de-covid-19-935628/>
- Díaz, J. (2020). Responsabilidad penal empresarial por violación de normas de seguridad sanitaria. En: <http://forseti.pe/periodico/articulos/responsabilidad-penal-empresarial-por-violacion-de-normas-de-seguridad-sanitaria/>
- Falco, A. (2020) La ley de responsabilidad empresarial entra en escena. Portal Web El Observador. En: <https://www.elobservador.com.uy/nota/la-ley-de-responsabilidad-empresarial-entra-en-escena-2020313215135>
- Fernández, M. (2017) El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Universidad Privada del Norte. En: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12375/Fernande>

[z%20Vasquez%20Marcelo%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Franco, H. (1997) La empresa y el centro de trabajo. En:  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/24.pdf>

Franco, R. (2014) Salud y Seguridad en el trabajo. En:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

Fernández, C. (2016) La responsabilidad penal de las personas jurídicas: un estudio comparado entre España y el Perú. En:  
[https://www.researchgate.net/publication/310390319\\_La\\_responsabilidad\\_penal\\_de\\_las\\_personas\\_juridicas\\_un\\_estudio\\_comparado\\_entre\\_Espana\\_y\\_el\\_Peru](https://www.researchgate.net/publication/310390319_La_responsabilidad_penal_de_las_personas_juridicas_un_estudio_comparado_entre_Espana_y_el_Peru)

Flores, F. (2015). La responsabilidad empresarial en accidentes de trabajo: Un estudio comparativo entre Brasil y España. En:  
[https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4523/Flores\\_Proen%C3%A7a.pdf?sequence=1](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/4523/Flores_Proen%C3%A7a.pdf?sequence=1)

Gajarbo, M. (2019). El deber de seguridad del empleador en el ordenamiento jurídico laboral chileno. En:  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/93262/Ejemplar%20tesis%20para%20dep%C3%B3sito%20en%20abierto.%20Sin%20capitulos%20II%20y%20III.%20Cristina%20Gajardo%20Harboe.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Gallo, P. (2019) La prevención penal de riesgos laborales en Chile: La necesidad de un delito de peligro. En:  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-33992019000100277](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33992019000100277)

- Gómez-Acebo & Pombo (2020). Responsabilidad y covid. En: <https://www.gap.com/wp-content/uploads/2020/03/Responsabilidad-penal-y-COVID-19.pdf>
- Gonzalo, H. (2020) Contagio por Coronavirus, Derecho Penal y Estado de Catástrofe. En: <https://estadodiario.com/columnas/contagio-por-coronavirus-derecho-penal-y-estado-de-catastrofe/>
- The Conversation (2020) Coronavirus, empresa, trabajadores y derecho laboral. En: <https://theconversation.com/coronavirus-empresa-trabajadores-y-derecho-laboral-133678>
- Guzmán, C. (2009) Los principios Generales del derecho administrativo. IUS La Revista. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12203/12768/>
- González, P. (2012), La responsabilidad penal de las personas jurídicas. Universidad de Granada. En: [http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op\\_20160608\\_01.pdf](http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/obrasportales/op_20160608_01.pdf)
- Huerta, J. (2017) La responsabilidad laboral en los accidentes de trabajo en lima norte. Universidad César Vallejo. En: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15168/Huerta\\_RJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15168/Huerta_RJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Herrera, E. (2007) La Responsabilidad Penal del Empresario a Título de Culpa en aquellas Conductas en las que No Interviene Directamente. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17239/17526/>
- Herrera, L. (2020) El covid-19: Las consecuencias en la economía peruana y mundial. En: <https://facultades.usil.edu.pe/derecho/carreras-de->

[relaciones-internacionales/el-covid-19-las-consecuencias-en-la-economia-peruana-y-mundial/](#)

Hernández, 2008. En: <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/15.pdf>

Hernández, Y. (2018) La responsabilidad civil del empleador frente a los riesgos laborales sobrevinientes y no previstos. Universidad Cooperativa de Colombia. En: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6228/1/2018\\_Hernandez&Pinzon\\_Responsabilidad\\_Riesgos\\_Laborales.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6228/1/2018_Hernandez&Pinzon_Responsabilidad_Riesgos_Laborales.pdf)

Instituto Peruano de Economía (2020) Impacto del covid-19 en la economía peruana. En: <https://www.ipe.org.pe/portal/informe-ipe-v-impacto-del-covid-19-en-la-economia-peruana/>

Latin American Top Lawyer (2017) La responsabilidad penal del empresario. En: <https://latinamericantoplawyer.com/2017/07/08/la-responsabilidad-penal-del-empresario/>

Lanegra, M. (2019) Tipificación de la responsabilidad penal propia de la persona jurídica como solución a los problemas de aplicación de sus consecuencias accesorias. Universidad Señor de Sipán. En: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5953/Lanegra%20Liaguento%20Marcos%20Octavio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lengua, C. (2013) La reubicación del trabajador por accidente de trabajo y enfermedad profesional: naturaleza jurídica, su impacto sobre las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo y alcances sobre la exigibilidad del derecho. En: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5238/LENGUA\\_APOLAYA\\_CESAR\\_ACCIDENTE\\_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5238/LENGUA_APOLAYA_CESAR_ACCIDENTE_TRABAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Lora, G. (2011) La responsabilidad penal del empleador en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. En: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/10/03/la-responsabilidad-penal-del-empleador-en-la-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- López, M. (2005) Los principios del procedimiento administrativo. Universidad Nacional Autónoma de México. En: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1594/12.pdf>
- Mella, L. (2011) La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo. Universidad de Santiago de Compostela. En: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0D984817E154DF8A05257E840079CDCF/\\$FILE/mella\\_lourdes.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D984817E154DF8A05257E840079CDCF/$FILE/mella_lourdes.pdf)
- Mejía, L. (2016) Responsabilidad civil por riesgo de trabajo. Académica de la Magistratura. En: <http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/MANUAL%20AUTOINSTRUCTIVO%20modificado%20con%20las%20nuevas%20autoridades.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Molina, A. (2001) Los Principios del Procedimiento Administrativo en la Ley del Procedimiento Administrativo General: fundamentos, alcances e Importancia. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16890/17196>
- Moretti, R. (2020) Responsabilidad por contagio del covid-19. En: <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/responsabilidad-por-contagio-covid19/>
- Naveira, M.(2017) Principios generales de la reparación de daños y perjuicios En: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/principios-generales-reparacion-perjuicios-294151>

- Naviera, M. (2004) El resarcimiento del daño en la responsabilidad civil extracontractual. En: <https://core.ac.uk/download/pdf/61896494.pdf>
- Nayi, C. (2015) El carácter personal de la responsabilidad penal. En: <https://comercioyjusticia.info/blog/leyes-y-comentarios/el-caracter-personal-de-la-responsabilidad-penal/>
- Olivera, N. (2019). Responsabilidad Penal del Empleador. *Serie Documentos Estudiantiles*, 1-22. En: <http://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/dest/article/view/244>
- O'Callaghan, X. (2017) El principio de responsabilidad patrimonial universal. Vlex España. En: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/principio-responsabilidad-patrimonial-universal-215028>
- Ortiz, C. (2008). El empleador ante los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. aspectos civiles, penales, administrativos y procesales. Universidad de Chile. En: [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/de-ortiz\\_c/pdfAmont/de-ortiz\\_c.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/de-ortiz_c/pdfAmont/de-ortiz_c.pdf)
- Ore, E. (2018) Prevención de riesgos laborales y derecho penal. En: <https://lpderecho.pe/prevencion-riesgos-laborales-derecho-penal-eduardo-ore-sosa/>
- Ospina, E. (2011) El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13170/13783/>
- OMS (2020) Vías de transmisión del virus de la COVID-19: repercusiones para las recomendaciones relativas a las precauciones en materia de prevención y control de las infecciones. En: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/modes-of->

[transmission-of-virus-causing-covid-19-implications-for-ipc-precaution-recommendations](#)

Palma, M. (2012) La noción de riesgo en materia de responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. proyecto de ley sobre responsabilidad penal del empleador por accidentes del trabajo. Universidad de Chile. En: [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112916/de-palma\\_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112916/de-palma_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Portal Web El Comercio (2020). Caso McDonald's: las claves de una tragedia ocurrida en un local de comida rápida donde murieron dos jóvenes. En: <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/mcdonalds-las-claves-para-entender-el-caso-de-dos-trabajadores-que-fallecieron-en-local-de-pueblo-libre-arcos-dorados-noticia/?ref=ecr>

Portal web La República (2020). Tottus reportó el fallecimiento de un trabajador por coronavirus. En: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/30/tottus-reporta-la-muerte-de-un-trabajador-por-coronavirus-en-chiclayo-tottus-coronavirus-hipermercado-trabajador-chiclayo-lambayeque-lrnd/>

Portal Web del Gobierno Regional de Lambayeque (2020) Fortalecen prevención contra el coronavirus en Lambayeque. En: <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/noticia/detalle/30636?pass=OTAwMDE=>

Pérez, J. (2013) Sistema de atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas. Universidad de Murcia. En: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/128933/Tesis%20Doctoral%20Jacinto%20P%C3%A9rez%20Arias.pdf?sequence=1>

Portal web Perú21 (2020) Jueza del Poder Judicial de Lambayeque es uno de los seis casos confirmados con el COVID-19. En:

<https://peru21.pe/peru/coronavirus-en-peru-jueza-del-poder-judicial-de-lambayeque-es-uno-de-los-seis-casos-confirmados-con-el-covid-19-nnpp-noticia/>

Portal web de RPP Noticias (2020) Son cinco los trabajadores de la Municipalidad de Ferreñafe que han fallecido por presunto Covid-19. En: <https://rpp.pe/peru/lambayeque/coronavirus-peru-chiclayo-cinco-trabajadores-de-la-municipalidad-de-ferrenafe-han-fallecido-por-presunto-covid-19-noticia-1261487>

Portal web Capital (2020) Sanciones severas para empleadores que obliguen a sus trabajadores a ir a laborar. En: <https://capital.pe/actualidad/coronavirus-en-peru-ministro-moran-anuncia-sanciones-severas-para-empleadores-que-obliguen-a-sus-trabajadores-a-ir-a-laborar-noticia-1251840>

Portal Web Contadores & Empresas (2020). Modificaciones legislativas en materia de accidentes laborales genera controversias. En: <http://www.contadoresyempresas.com.pe/index.php?/detalle/2/modificaciones-legislativas-en-materia-de-accidentes-laborales-genera-controversias-N000014560>

Palomino (2020) Sobre el delito de atentado a la seguridad y salud en el trabajo: A propósito de las modificaciones realizadas a través del Decreto de Urgencia 044-2019. En: <https://laley.pe/art/9168/sobre-el-delito-de-atentado-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-a-proposito-de-las-modificaciones-realizadas-a-traves-del-decreto-de-urgencia-044-2019>

Prialé, J. (2020) Gobierno preocupado porque el Covid-19 incremente las tasas de pobreza en el Perú. En: <https://gestion.pe/economia/gobierno-preocupado-porque-el-covid-19-incremente-las-tasas-de-pobreza-en-el-peru-noticia/>

Portal web Conexión Esan (2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. En:

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru/>

Reyes, M. (2017). Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. Universidad de Córdoba. En:

<https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/15103>

Royo, M. (2011) Responsabilidad penal del empleador en accidentes laborales. Universidad Alberto Hurtado. En:

[https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/7017/DERoyo\\_L.pdf;jsessionid=724FA6E5251B8623FA21A7640BDA637C?sequence=1](https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/7017/DERoyo_L.pdf;jsessionid=724FA6E5251B8623FA21A7640BDA637C?sequence=1)

Rodríguez, S. (2017) La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores. En:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9417/RODRIGUEZ\\_SALINAS\\_LA\\_RESPONSABILIDAD\\_PENAL\\_DEL\\_EMPLEADOR\\_POR\\_LA\\_AFECTACION\\_A\\_LA\\_SEGURIDAD\\_DE\\_LOS\\_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9417/RODRIGUEZ_SALINAS_LA_RESPONSABILIDAD_PENAL_DEL_EMPLEADOR_POR_LA_AFECTACION_A_LA_SEGURIDAD_DE_LOS_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rosso, G. (2014) El principio de la responsabilidad civil objetiva limitada: un elemento de equilibrio sistémico que no contradice al denominado principio de la reparación integral del daño. En:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n26/n26a15.pdf>

Serrano (2017) Tipos de Investigación. En:

<https://es.slideshare.net/AnaKarenRamirezGarci/proyecto-detallerdeinvestigacion>

Sepúlveda, G. (2018) e Gestión de residuos sólidos y bioseguridad en puestos de salud de la Microred Tahuantinsuyo Bajo, Universidad César Vallejo. En:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13297/Sep%C3%BAlveda\\_EGMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13297/Sep%C3%BAlveda_EGMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sierra A. (2012). La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores. Enfoque jurisprudencial. En: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372012000100004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372012000100004)

Thoerig, K. (2020) Coronavirus: el posible impacto de reclamaciones a empleadores. En <http://coronavirus.marsh.com/mx/es/insights/risk-in-context/coronavirus-employers-beware-potential-liabilities.html>

Valdés, F. (2020) Posición del garante del empresario y riesgos sanitarios. En: <https://laley.pe/art/9405/posicion-de-garante-del-empresario-y-riesgos-sanitarios>

Velásquez, A. (2017) La responsabilidad de las personas jurídicas en el derecho penal peruano en referencia a la ley N° 30424. Universidad César Vallejo. En: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33499/velasquez\\_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33499/velasquez_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villar, V. (2014) La función pública y la responsabilidad administrativa en el ordenamiento jurídico peruano. En: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/05/V%C3%ADctor-Andr%C3%A9s-Villar-Narro-La-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-y-la-responsabilidad-administrativa.pdf>

Villegas, M. (2012). Los criterios de imputación de la responsabilidad criminal de las personas jurídicas y sus efectos en los Estados Unidos de América. Universidad Complutense de Madrid. En: <https://eprints.ucm.es/33361/1/T36458.pdf>

Villavicencio, F. (2003) Límites a la función punitiva estatal. DERECHO & SOCIEDAD. En:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17355/17641/>

## VI. ANEXOS:

### 1. Cuestionario



### ENCUESTA APLICADA A ABOGADOS PENALISTAS Y LABORALISTAS DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE

#### “LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR ANTE EL CONTAGIO DE COVID-19 EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE”

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	TD	D	NO	A	TA
1	¿Considera Usted que las empresas aplican correctamente la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?					
2	¿Cree Usted que las empresas estaban preparadas en su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para afrontar la pandemia por Covid19?					
3	¿Considera Usted que las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo?					



4	¿Cree Usted que existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador?					
5	¿Cree Usted que los empleadores cumplen con su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de accidentes y enfermedades ocupacionales?					
6	¿Cree Usted que las empresas que siguieron operando durante el aislamiento social obligatorio, se convirtieron en focos infecciosos de contagio de Covid19?					
7	¿Conoce Usted de casos de contagio de Covid19 que se hayan producido en cumplimiento de labores?					
8	¿Cree usted que el contagio de Covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador?					
9	¿Considera Usted que el contagio de Covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador (LSST y art 168°-A CP)?					
10	¿Está Usted de acuerdo en que se haya considerado al Coronavirus como enfermedad ocupacional en el Sector Salud?					
11	¿Considera Usted que el Coronavirus debe catalogarse como enfermedad ocupacional para todos los sectores?					
12	¿Considera Usted que las empresas han implementado correctamente sus protocolos de salud y planes de vigilancia?					
13	¿Cree Usted que las empresas e instituciones han actuado correctamente y en el tiempo adecuado dotando a su personal de elementos de protección personal necesarios?					
14	¿Considera Usted que las empresas cuentan con personal calificado en sus áreas de Seguridad y Salud en el trabajo?					
15	¿Cree Usted que los trabajadores se encuentran correctamente informados sobre las medidas de prevención de contagio de Covid19 en el trabajo?					
16	¿Considera Usted que el empleador ha garantizado en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores?					
17	¿Considera Usted que existe una cultura de prevención de riesgos laborales en el país?					
18	¿Conoce Usted la tabla nacional de enfermedades ocupacionales?					
19	¿Está Usted de acuerdo con la siguiente premisa: Si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención de sus					

	subordinados, la presencia del COVID-19 (contagio y propagación) en su empresa o institución puede calificarse como una enfermedad profesional?					
20	¿Considera Usted que la calificación del Covid19 como enfermedad profesional dependerá de la capacidad probatoria del empleador en el proceso correspondiente?					

## 2. Validaciones



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS		
1. NOMBRE DEL JUEZ		Wilfredo José Vélez Castellanos
2.	PROFESIÓN	Abogado e Ingeniero
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Prevención de riesgos.
	GRADO ACADÉMICO	Titulado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	30 años
	CARGO	Especialista en prevención de riesgos del Proyecto Especial Olmos Tírajones – Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <b>“LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR ANTE EL CONTAGIO DE COVID-19 EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE”</b>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Alvaro Salvador Ubilús Zapata
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<b>GENERAL:</b> Determinar los efectos jurídicos de índole penal, del contagio de covid-19 en el centro de trabajo
		<b>ESPECÍFICOS:</b> - Conocer la opinión de los abogados especialistas en Derecho Laboral y Derecho Penal, sobre la posibilidad de establecer responsabilidad penal del empleador ante el contagio de covid19 en el centro de trabajo.



		- Analizar desde el punto de vista de los expertos, en qué circunstancias el Covid19 se convierte en enfermedad ocupacional.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera Usted que las empresas aplican correctamente la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (x) D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree Usted que las empresas estaban preparadas en su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para afrontar la pandemia por Covid19?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (x) D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera Usted que las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (x) D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



04	<p>¿Cree Usted que existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Cree Usted que los empleadores cumplen con su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de accidentes y enfermedades ocupacionales?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Cree Usted que las empresas que siguieron operando durante el aislamiento social obligatorio, se convirtieron en focos infecciosos de contagio de Covid19?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Conoce Usted de casos de contagio de Covid19 que se hayan producido en cumplimiento de labores?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



08	<p>¿Cree usted que el contagio de Covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera Usted que el contagio de Covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador (LSST y art 168<sup>a</sup>-A CP)?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Está Usted de acuerdo en que se haya considerado al Coronavirus como enfermedad ocupacional en el Sector Salud?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Considera Usted que el Coronavirus debe catalogarse como enfermedad ocupacional para todos los sectores?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



12	<p>¿Considera Usted que las empresas han implementado correctamente sus protocolos de salud y planes de vigilancia?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Cree Usted que las empresas e instituciones han actuado correctamente y en el tiempo adecuado dotando a su personal de elementos de protección personal necesarios?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
14	<p>¿Considera Usted que las empresas cuentan con personal calificado en sus áreas de Seguridad y Salud en el trabajo?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Cree Usted que los trabajadores se encuentran correctamente informados sobre las medidas de prevención de contagio de Covid19 en el trabajo?</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1- Totalmente en desacuerdo</li><li>2- En desacuerdo</li><li>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</li><li>4- De acuerdo</li><li>5- Totalmente de acuerdo</li></ol>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



16	<p>¿Considera Usted que el empleador ha garantizado en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo  2- En desacuerdo  3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4- De acuerdo  5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
17	<p>¿Considera Usted que existe una cultura de prevención de riesgos laborales en el país?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo  2- En desacuerdo  3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4- De acuerdo  5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18	<p>¿Conoce Usted la tabla nacional de enfermedades ocupacionales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo  2- En desacuerdo  3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4- De acuerdo  5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19	<p>¿Está Usted de acuerdo con la siguiente premisa: Si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención de sus subordinados, la presencia del COVID-19 (contagio y propagación) en su empresa o institución puede calificarse como una enfermedad profesional?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo  2- En desacuerdo  3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo  4- De acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



	5- Totalmente de acuerdo	
20	<p>¿Considera Usted que la calificación del Covid19 como enfermedad profesional dependerá de la capacidad probatoria del empleador en el proceso correspondiente?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (20) D (0)
--------------------	--------------

<p><b>7.COMENTARIOS GENERALES</b></p> <p>El cuestionario es bastante claro y analiza diversos aspectos de la ley de seguridad y salud en el trabajo, además de realizar preguntas referidas a la realidad y la práctica.</p> <p>Me parece correcto que se aplique a abogados especialistas en Derecho Penal y en Derecho Laboral. Recomiendo procurar incluir una cuota de litigantes en ambas materias de preferencia con casos acorde al tema, una cuota de académicos y una cuota de abogados especialistas en seguridad y salud que se desempeñen en dicha área en algunas empresas, para obtener un equilibrio de información en todas las áreas prácticas y un resultado más confiable.</p>
<p><b>8. OBSERVACIONES:</b></p> <p>Ninguna.</p>



Víctor Víctor Castellanos  
ABOGADO  
ICAL 4881

Juez Experto

<b>INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS</b>		
<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Norbel Mondragón Herrera
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Abogado
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Derecho penal y derechos humanos
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Titulado
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	30 años
	<b>CARGO</b>	Abogado litigante
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> <p style="text-align: center;"><b>"LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPLEADOR ANTE EL CONTAGIO DE COVID-19 EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE"</b></p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Alvaro Salvador Ubillús Zapata
<b>3.2</b>	<b>ESCUELA PROFESIONAL</b>	Derecho
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar los efectos jurídicos de índole penal, del contagio de covid-19 en el centro de trabajo</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocer la opinión de los abogados especialistas en Derecho Laboral y Derecho Penal, sobre la posibilidad de establecer responsabilidad penal del empleador ante el contagio de covid19 en el centro de trabajo.</li> <li>- Analizar desde el punto de vista de los expertos, en qué circunstancias</li> </ul>

		el Covid19 se convierte en enfermedad ocupacional.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera Usted que las empresas aplican correctamente la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree Usted que las empresas estaban preparadas en su Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para afrontar la pandemia por Covid19?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera Usted que las enfermedades ocupacionales solo se adquieren por factores de riesgo relacionados al trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D (    )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

04	<p>¿Cree Usted que existen enfermedades no catalogadas como ocupacionales, que podrían generar responsabilidad del empleador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
05	<p>¿Cree Usted que los empleadores cumplen con su deber de prevención y responsabilidad en la previsión de accidentes y enfermedades ocupacionales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
06	<p>¿Cree Usted que las empresas que siguieron operando durante el aislamiento social obligatorio, se convirtieron en focos infecciosos de contagio de Covid19?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
07	<p>¿Conoce Usted de casos de contagio de Covid19 que se hayan producido en cumplimiento de labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>-----</p> <p>-----</p>

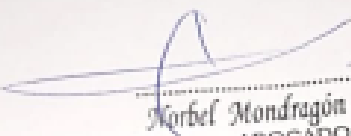
08	<p>¿Cree usted que el contagio de Covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad del empleador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera Usted que el contagio de Covid19 en el centro de trabajo genera responsabilidad penal del empleador (LSST y art 168<sup>o</sup>-A CP)?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Está Usted de acuerdo en que se haya considerado al Coronavirus como enfermedad ocupacional en el Sector Salud?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Considera Usted que el Coronavirus debe catalogarse como enfermedad ocupacional para todos los sectores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

12	<p>¿Considera Usted que las empresas han implementado correctamente sus protocolos de salud y planes de vigilancia?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
13	<p>¿Cree Usted que las empresas e instituciones han actuado correctamente y en el tiempo adecuado dotando a su personal de elementos de protección personal necesarios?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
14	<p>¿Considera Usted que las empresas cuentan con personal calificado en sus áreas de Seguridad y Salud en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Cree Usted que los trabajadores se encuentran correctamente informados sobre las medidas de prevención de contagio de Covid19 en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

16	<p>¿Considera Usted que el empleador ha garantizado en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
17	<p>¿Considera Usted que existe una cultura de prevención de riesgos laborales en el país?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
18	<p>¿Conoce Usted la tabla nacional de enfermedades ocupacionales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
19	<p>¿Está Usted de acuerdo con la siguiente premisa: Si el empleador no actuó en forma diligente a favor de la prevención de sus subordinados, la presencia del COVID-19 (contagio y propagación) en su empresa o institución puede calificarse como una enfermedad profesional?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	3- Totalmente de acuerdo	
20	<p>¿Considera Usted que la calificación del Covid19 como enfermedad profesional dependerá de la capacidad probatoria del empleador en el proceso correspondiente?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ( )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (20) D (0)
<p><b>7.COMENTARIOS GENERALES</b></p> <p>El cuestionario cumple con los requerimientos básicos para ser aplicado. Considerar una buena selección de participantes con la finalidad de obtener información verídica y de profesionales con experiencia.</p>	
<p><b>8. OBSERVACIONES:</b></p> <p>Ninguna.</p>	



Norbel Mondragón Herrera  
ABOGADO  
Reg. ICAJAL N° 1230

**Juez Experto**



MATRIZ DE CONSISTENCIA						
"La responsabilidad penal del empleador ante el contagio del COVID19 en los Centros de Trabajo de la Región Lambayeque"						
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Existe responsabilidad penal del empleador cuando el trabajador se contagia de COVID19 en el Centro de Trabajo?	Existe responsabilidad penal del empleador por el contagio del trabajador con COVID19 en su centro laboral ante la inobservancia del principio de prevención y protección	Determinar la existencia de la responsabilidad penal del empleador cuando el trabajador se contagia con COVID19 en su centro de trabajo	Conocer la doctrina nacional y comparada referida a la responsabilidad penal del empleador.	<b>Independiente:</b> Responsabilidad penal del empleador	Legal	Definiciones
			Analizar en qué medida el empleador es responsable cuando el trabajador se			Teorías
						Principios
						<b>Normas Supra Nacionales:</b> Convenio OIT N° 155, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores Convenio OIT N° 161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo Convenio N° 187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo
						<b>Normas Nacionales:</b> Constitución Política del Perú Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su

			contagia con COVID19 en el centro laboral			reglamento Código Penal
			Explicar en qué circunstancias el COVID19 se convierte en una enfermedad ocupacional dentro de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo			<b>Normas específicas</b> Decreto de Supremo N° 044-2020-PCM Resolución Ministerial 055-2020 Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral Resolución Ministerial 084-2020 Atención y manejo clínico de casos COVID 19
			Diseñar un aporte teórico para unificar criterios jurisdiccionales y un aporte práctico de adecuación de normas conexas		Sancionadora	Tipificación
						Procedimiento legal
			<b>Dependiente:</b> Contagio del COVID19 en el Centro de Trabajo		Preventiva	Consecuencia jurídica
						Sistema de Gestión
						Condiciones Laborales
					Implementos y herramientas	
					Acción	Tratamiento laboral
						Medidas de protección

						Seguimiento
					Consecuencias	Impacto personal
						Impacto laboral
						Impacto legal

### 3. Jurisprudencia y casuística

#### A. Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real de 21/09/2018

## AP - Ciudad Real, Sección 1, nº 167/2018, de 21/09/2018, Rec 130/2018

- Orden: Penal
- Fecha: 21 de Septiembre de 2018
- Tribunal: AP - Ciudad Real
- Ponente: Céspedes Cano, Monica
- Núm. Sentencia: 167/2018
- Núm. Recurso: 130/2018
- Núm. Cendoj: 13034370012018100491
- Núm. Eclit: ES-APCR-2018-948
- Núm. Roj: SAP CR 948/2018

#### Resumen:

CONTRA LA SEG.E HIGIENE EN TRABAJO POR IMPRUDENCIA

#### Encabezamiento

AUD.PROVINCIAL SECCION N. 1  
CIUDAD REAL  
SENTENCIA: 00167/2018  
C/ CABALLEROS, 11 PRIMERA PLANTA Teléfono: 926 29 55 00 Equipo/usuario: E02 Modelo: 21310  
N.L.G.: 13082 41 2 2013 0036183  
RP APELACION PROCTO. ABREVIADO 0000130 /2018  
Recurrente: Ángel Jesús  
Procurador/a: D/Dª JOAQUIN HERNANDEZ CALAHORRA  
Abogado/a: D/Dª CARLO S GUTIERREZ CERVANTES  
Recurrido: MINISTERIO FISCAL  
PA 257/2016  
Penal-2  
SENTENCIA Nº 167  
ILMOS/AS SR./SRAS  
Presidente/a:  
D./DÑA. Mª JESUS ALARCÓN BARCOS  
Magistrados/as  
D./DÑA. PILAR ASTRAY CHACON  
D./DÑA. MÓNICA CÉSPEDES CANO  
En CIUDAD REAL, a veintuno de septiembre de dos mil dieciocho.  
VISTO, por esta Sección 001 de esta Audiencia Provincial en la causa arriba referenciada, el recurso de apelación interpuesto por el Procurador JOAQUIN HERNANDEZ CALAHORRA, en representación de Ángel Jesús , contra Sentencia dictada en el procedimiento PA 257/2016 del JDO. DE LO PENAL nº: 002; habiendo sido parte en él, como apelante el mencionado recurrente, como apelado el Ministerio Fiscal, en la representación que le es propia, actuando como Ponente el/la Magistrado/a Ilmo/a. Sr./a. MÓNICA CÉSPEDES CANO.

#### Antecedentes

PRIMERO.- En el procedimiento de referencia se dictó Sentencia con fecha veintiséis de marzo de dos mil dieciocho, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: 'Que debo condenar y condeno a D. Ángel Jesús , ya circunstanciado, como autor de un delito de contra la Seguridad de los trabajadores, tipificado y penado en los artículos 316 y 318 del Código Penal en concurso de normas, con un delito de Homicidio por imprudencia Grave, tipificado y penado en el artículo 142.1 del Código Penal, ya definidos sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal a la pena de UN AÑO Y SEIS MESES DE PRISIÓN, con las accesorias de inhabilitación especial durante el mismo tiempo para el derecho de sufragio pasivo y para el ejercicio del cargo de encargado en entidades mercantiles que tengan por objeto social la elaboración y compraventa de productos derivados de la uva durante el tiempo de la condena, y al pago de las costas procesales'.

Y como Hechos Probados expresamente se recogen los de la sentencia apelada: . Valorándose en conciencia la prueba practicada, resulta probado y así se declara que el acusado D. Ángel Jesús , mayor de edad, con D.N.I. nº NUM000 , y sin antecedentes penales, prestaba servicios para la Sociedad Agraria de Transformación nº 3175 San José', sita en la C/ Vereda de Socuéllamos s/n de Tomelloso, ejerciendo el cargo de Encargado bodeguero.

#### Fallo

Estimando el recurso de apelación formulado por la representación procesal de D. Ángel Jesús , contra la sentencia dictada con fecha 26 de marzo de 2018 en procedimiento Abreviado seguido con el número 257/16 en el juzgado de lo Penal número 2 de Ciudad Real, REVOCAMOS la misma, y en su consecuencia, absolvemos a mentado Ángel Jesús , declarando de oficio las costas del procedimiento.

Jurisprudencia citada STC, Sala Segunda, 20-09-2004 (STC 152/2004) Notifíquese la presente sentencia a las partes haciéndoles saber que la presente resolución es firme y contra la misma NO CABE INTERPONER RECURSO ALGUNO.

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION: Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Magistrada Ponente; hallándose el Tribunal celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

## B. Caso de Incendio en las Malvinas

---

EN FORMA SOLIDARIA deberán abonar a favor de los agraviados de clave N° 17217-4, y 17217-5, y diez mil soles a favor del agraviado de clave N° 17217-3; y se le imponga al procesado Jonny Coico Sirlopu el pago de cuatrocientos sesenta y nueve mil doscientos soles a favor de los herederos del agraviado de clave N° 17217-1, y cuatrocientos cincuenta y nueve mil soles por reparación civil a favor de los herederos legales del agraviado de clave N° 17217-2, con lo demás que contiene.

- II. **REVOCARON** la sentencia dictada por el Cuadragésimo Sexto Juzgado Penal de Lima, de fecha veintiocho de junio del año dos mil dieciocho, obrante a fojas dos mil ciento cuarenta y siete/dos mil ciento noventa y uno, **en el extremo de la pena**, que impone, **TREINTA Y CINCO AÑOS** de pena privativa de la libertad, a **JONNY COICO SIRLOPU**, como autor del delito contra la Libertad -Violación de la Libertad Personal - **TRATA DE PERSONAS AGRAVADAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y ESCLAVITUD**, y otras formas de explotación laboral en agravio de las Claves N° 17217-3, 17217-4, y 17217-5; y, por el delito contra la Libertad -Violación de la Libertad Personal - **TRATA DE PERSONAS AGRAVADAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y ESCLAVITUD**, y otras formas de explotación laboral **CON SUBSECUENTE MUERTE**, en agravio de las Claves N° 17217-1, Y 17217-2; y **REFORMANDOLA** le **IMPONEN TREINTA AÑOS** de pena privativa de la libertad, como autor del delito contra la Libertad - Violación de la Libertad Personal - **TRATA DE PERSONAS AGRAVADAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y ESCLAVITUD**, y otras formas de

42

explotación laboral en agravio de las Claves N° 17217-3, 17217-4, y 17217-5; y, por el delito contra la Libertad -Violación de la Libertad Personal - **TRATA DE PERSONAS AGRAVADAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y ESCLAVITUD**, y otras formas de explotación laboral **CON SUBSECUENTE MUERTE**, en agravio de las Claves N° 17217-1, Y 17217-2, la misma que con el descuento de carcelería que viene sufriendo desde el cinco de julio del año dos mil diecisiete (ver papeleta obrante a fojas ochenta), vence el cuatro de julio del dos mil cuarenta y siete.

- III. **REVOCARON** la sentencia dictada por el Cuadragésimo Sexto Juzgado Penal de Lima, de fecha veintiocho de junio del año dos mil dieciocho, obrante a fojas dos mil ciento cuarenta y siete/dos mil ciento noventa y uno, **en el extremo de la pena**, que impone, **TREINTA Y DOS AÑOS** de pena privativa de la libertad, contra **VIIAMA MARVELI ZEÑA SANTAMARIA**, como autora del delito contra la Libertad - Violación de la Libertad Personal - **TRATA DE PERSONAS AGRAVADAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y ESCLAVITUD**, y otras formas de explotación laboral en agravio de las **CLAVES** N° 17217-3, 17217-4, Y 17217-5, a **TREINTA Y DOS AÑOS** de pena privativa de la libertad, y **REFORMANDOLA** le **IMPONEN QUINCE AÑOS** de pena privativa de la libertad, como autora del delito contra la Libertad - Violación de la Libertad Personal - **TRATA DE PERSONAS AGRAVADAS CON FINES DE EXPLOTACIÓN LABORAL Y ESCLAVITUD**, y otras formas de explotación laboral en agravio de las Claves N° 17217-3, 17217-4, Y 17217-5, **ORDENANDO SU INTERNAMIENTO EN UNA CÁRCEL PÚBLICA**, y **ESTANDO EN CALIDAD DE NO HABIDA, DEBE OFICIARSE A LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES, PARA SU UBICACIÓN Y CAPTURA**, debiéndose realizar el computo respectivo, una vez que sea detenida o se ponga a derecho.

## C. Caso de trabajador Elmer Santos Tocto

### ACTA DE INFRACCIÓN N° 1343-2019-SUNAFIL/LM

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL SUJETO RESPONSABLE			Inspectores Actuantes:  - EDSAR ESCALANTE TORRES  - JOSE LUIS DOMINGUEZ CALDERON
Razón Social: ACABADOS MULTISERVICE S.A.C.			
RUC N°: 20601641128			
Domicilio del Centro de Trabajo: Calle Jorge Salazar N° 125, Urb. Santa Catalina, La Victoria, Lima, Lima			
Domicilio Fiscal: Av. Universitaria N° 6002, Dpto. 301, Urb. Villa Sol - Los Olivos, Lima, Lima			
Actividad Económica: Acabado de Productos Textiles - CIU: 1313			
Micro Empresa Reg. N°	8661431671-2016	Acreditado: 85/122016	
Orden Concreta de Inspección: 7582-2019-SUNAFIL/LM			

Los inspectores del Trabajo que suscriben, estando a la orden de inspección de la referencia, y en uso de las facultades que le atribuyen los artículos 5º y 6º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante la LGIT); y el artículo 6º del Decreto Supremo N° 059-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante el RGIT); y de conformidad a lo establecido en el Art. 46º de la LGIT, y el Art. 54º del RGIT, extienden la siguiente acta de infracción:

#### I. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS:

- 1.1 Las actuaciones inspectivas tienen su origen en la Orden de Inspección señalada en el encabezado.
- 1.2 El objeto de las actuaciones inspectivas es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:

Materia	Subgrupo Materia	Subsubgrupo
Gestión Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo	Notificación o aviso de accidente de trabajo mortal o incidente peligroso	Incluye todas
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (PER)	Incluye todas	Incluye todas
Accidentes de Trabajo/Incidentes	Investigación de accidentes de trabajo que cause muerte o invalidez permanente total o parcial	Incluye todas
Formación e Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Incluye todas	Incluye todas

El plazo total de para la realización de las actuaciones inspectivas es de 30 días hábiles.

#### II. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN

N°	MODALIDAD DE ACTUACIÓN	FECHA	BREVE RESUMEN
1	Visita	12/04/2019 (16:35 a 17:00 h)	Visita de inspección al Centro de Trabajo donde ocurrió el Accidente de Trabajo del Sr. Elmer Santos Tocto, sito en Calle Jorge Salazar N° 125, La Victoria - No se encontró a ningún representante del sujeto inspeccionado. El lugar inspeccionado pertenece a la



			empresa Corporación Industrial Wash S.A.C., donde el trabajador Accidentado se encontraba destacado como operario de lavandería.
2	Comprobación de datos	15/04/2019 (08:30 a 08:45 h)	Página WEB de SUNAT, donde se encuentra ACTIVO y HABIDO. Página WEB del MINTA - REMYPE del MINTA, donde se encuentra inscrito como MICRO EMPRESA.
3	Visita	15/04/2019 (10:05 a 10:22 h)	Visita al domicilio fiscal, se citó a comparecencia para el día 23/04/2019 a las 09:00 horas.
4	Comparecencia	23/04/2019 (09:00 a 09:30 h)	No acudió el inspeccionado o su apoderado a la comparecencia, después de esperar 30 minutos se procede a registrar la INASISTENCIA.
5	Visita	23/04/2019 (11:58 a 12:31 h)	Visita al domicilio fiscal, se citó a comparecencia para el día 03/05/2019 a las 09:00 horas.
6	Comparecencia	03/05/2019 (09:00 a 09:30 h)	No acudió el inspeccionado o su apoderado a la comparecencia, después de esperar 30 minutos se procede a registrar la INASISTENCIA.

### III. HECHOS VERIFICADOS.-

Por las actuaciones de investigación practicadas se han podido constatar los siguientes hechos:

- 3.1 El sujeto inspeccionado tiene la condición de contribuyente ACTIVO y condición de HABIDO, con domicilio fiscal declarado en Av. Universitaria N° 6002 Dpto. 303 Urb. Villa Sol del Distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima, registrando como actividad económica principal, **Acabado de productos textiles**, habiendo iniciado dichas actividades con fecha 10/11/2016; así mismo, se verificó que se encuentra registrado como Micro Empresa.  
Se ha verificado que la empresa Acabados Multiservicio S.A.C., destaca personal como operarios de lavandería a la empresa CORPORACIÓN INDUSTRIAL WASH S.A.C., realizando principalmente labores de lavandería industrial con máquinas.
- 3.2 En la primera Visita en la fecha y la hora señaladas, el Inspector Edgar Escalante Torres, se dirigió al domicilio del centro de trabajo donde ocurrió el accidente del Sr. Elmar Santos Tacto en fecha 10/04/2019, sito en Calle Jorge Salazar N° 125, Urb. Santa Catalina, Distrito de La Victoria, provincia y departamento de Lima, con la finalidad de realizar las actuaciones inspectivas de investigación ordenadas en la orden de inspección origen del presente caso (Accidente de Trabajo del Sr. Elmar Santos Tacto).  
En la visita realizada el Inspector fue atendido por el Sr. Raúl Bruce Vege Melgarejo, DW N° 25750462, **Asistente Contable de la empresa Corporación Industrial Wash S.A.C.** El inspector actuante solicitó la presencia de algún representante de la empresa inspeccionada, a lo que el Sr. Raúl Bruce Vege Melgarejo, manifestó que el Trabajador accidentado era personal destacado de la empresa Acabados Multiservicio S.A.C., y que en el lugar inspeccionado no se encuentra ningún representante de esta empresa, tampoco ningún trabajador responsable de los trabajadores destacados, por lo que no podían recibir ningún tipo de notificación.
- 3.3 En la Segunda Visita en la fecha y la hora señaladas, el Inspector Edgar Escalante Torres, se dirigió al domicilio fiscal del sujeto inspeccionado ubicado en Av. Universitaria N° 6002, dpto. 303 Urb. Villa Sol, Distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima, con la finalidad de realizar las actuaciones inspectivas de investigación ordenadas en la orden de inspección origen del presente caso.



Intendencia de Lima  
Metropolitana

Unidad Funcional  
Fase Instructiva

"Defensa de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Alfide la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 2787-2019-SUNAFIL/IUM

**IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 861-2019-SUNAFIL/IUM/AI2**

Sujeto Inspeccionado	CORPORACION INDUSTRIAL WASH S.A.C.
RUC	20523936477
Lugar y fecha	Lima, 12 de setiembre de 2019

**I. OBJETO**

Mediante la presente **IMPUTACIÓN DE CARGOS** se da inicio al Procedimiento Sancionador en su Fase Instructiva en contra del sujeto inspeccionado **CORPORACION INDUSTRIAL WASH S.A.C.**, en mérito al Acta de infracción N° 1853-2019-SUNAFIL/IUM1 (en adelante, el **Acta de infracción**) de fecha 28 de mayo de 2019, que contiene el resultado de las actuaciones inspectivas dispuestas mediante Orden de Inspección N° 7983-2019-SUNAFIL/IUM de fecha 12 de abril de 2019; de conformidad con los incisos a), b) y d) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias (a continuación, el **RLGIT**).

**II. HECHOS IMPUTADOS CONSTITUTIVOS DE INFRACCIÓN**

La Autoridad Instructora hace suyo el Acta de infracción, el mismo que forma parte integrante de la presente imputación de Cargos, respecto a las infracciones que se detallan a continuación:



- a) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores al no haber identificado el peligro ni evaluado el riesgo adecuadamente en el puesto de trabajo de lavandero, conforme se detalla en el séptimo hecho verificado del Acta de infracción; incumplimiento que al ser identificado como causa de accidente se constituye en infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral **28.10** del artículo 28 del **RLGIT**, y sancionable con la multa propuesta en el Acta de infracción.
- b) No haber cumplido las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, conforme se detalla en el octavo hecho verificado del Acta de infracción; incumplimiento que al ser identificado como causa de accidente se constituye en infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral **28.10** del artículo 28 del **RLGIT**, y sancionable con la multa propuesta en el Acta de infracción.
- c) No acreditó contar con un Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme se detalla en el noveno hecho verificado del Acta de infracción; incumplimiento que al ser identificado como causa de accidente se constituye en infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el

Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo.  
Las infracciones muy graves, son aquellas que ocasionan:  
c) a) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que ocasionan accidentes de trabajo que resulten la muerte del trabajador o causa grave en la salud del trabajador que requiere atención o rehabilitación, conforme al artículo 11 del Decreto Ley N° 17131.