



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**REGULACIÓN DEL DELITO DE RIESGO LABORAL EN EL
CODIGO PENAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR EN CONDICIONES DE IGUALDAD**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Leyva Guerrero Jennifer Yusmey

<https://orcid.org/0000-0001-7257-7931>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

Mg. Delgado Fernández Rosa Elizabeth
PRESIDENTE

Mg. Arévalo Infante Elena Cecilia
SECRETARIO

Mg. Ruesta Bregante Irma Marcela
VOCAL

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico principalmente a Dios, por ser el que nos da la fuerza necesaria para seguir adelante en nuestros anhelos más deseados, siempre de su mano brindándome salud a todos los que me rodean.

A mis padres, que sin ellos no habría llegado hasta donde estoy, ya que se esforzaron por darme siempre lo mejor, ayudándome a culminar mis estudios.

Me siento bendecida de ser su hija, son los mejores.

A todos aquellos que han sido parte de este proceso brindándome conocimientos y compartiendo mucha sabiduría, haciendo que se realice con éxito la presente tesis.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por brindar su gratitud, salud, a mi persona y a toda mi familia, que, a pesar de toda esta pandemia, que nos arrebató muchas vidas, aún tengo a toda mi familia completa.

Gracias a mis padres, Héctor y Griselda, por ser mis principales motores en todo lo que quiero lograr, para regresarles todo lo que me han brindado con todo su amor, por todos los consejos, valores, y enseñanzas que me han inculcado para ser una buena persona.

Agradezco a mis docentes de la Escuela de Derecho, por compartirme sus conocimientos a lo largo de esta profesión, con su paciencia y rectitud para ir formándome académicamente.

Resumen

La presente investigación establece como problema la falta de una adecuada regulación del delito de riesgo laboral en el CP para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad, para ello se aplicó como objetivo general el Determinar en qué medida contribuye una debida regulación de la normativa penal en la sanción de los empleadores, para proteger los derechos de los trabajadores en condiciones de igualdad, es por ello que se aplicó una investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental, logrando obtener un resultado favorable como lo señala la tabla N°4 el cual señala que el 78% de la población que fue encuestada expresan estar de acuerdo que mediante la adecuada regulación del riesgo laboral se lograra proteger la seguridad laboral de los trabajadores, es por ello que se obtuvo como conclusión que si se pudo determinar que al configurarse un cambio dentro de elementos del tipo penal del art. 168-A del CP tras su reciente modificación, destaca las diferencias entre la nueva y antigua redacción. Antes se exigía que, para sancionar la omisión de implementar las medidas de seguridad, la autoridad competente hubiera requerido previamente dicha implementación. Ahora se prescinde de esta condición, pues se sancionan aquellas infracciones del deber de implementar medidas de seguridad en el trabajo que pongan en peligro inminente la vida o salud de los trabajadores.

Palabras Claves: Riesgo laboral, Derechos del trabajador, Condiciones de Igualdad

Abstrac

The present investigation establishes as a problem the lack of adequate regulation of the crime of labor risk in the CP to guarantee the rights of the worker in conditions of equality, for this purpose, the general objective was applied to Determine to what extent a due regulation of the regulations contributes criminal penalty in the sanction of employers, to protect the rights of workers under conditions of equality, that is why a descriptive research was applied with a non-experimental design, obtaining a favorable result as indicated in table No. 4 which indicates that 78% of the population that was surveyed expressed agreement that through the adequate regulation of occupational risk it would be possible to protect the occupational safety of workers, which is why it was concluded that if it could be determined that at configure a change within elements of the criminal type of art. 168-A of the CP after its recent modification, highlights the differences between the new and old wording. Before it was required that, to sanction the omission of implementing security measures, the competent authority had previously required said implementation. Now this condition is dispensed with, since violations of the duty to implement safety measures at work that endanger the life or health of workers are sanctioned.

Keywords: *Occupational risk, worker's rights, equality conditions*

ÍNDICE

I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	14
1.1.1. Internacional	14
1.1.2. Nacional	17
1.1.3. Local.....	18
1.2. Antecedentes de estudio	19
1.2.1. Internacionales	19
1.2.2. Nacionales.....	23
1.2.3. Locales	26
1.3. Teorías Relacionadas al tema	29
1.3.1. Aspecto doctrinal de la seguridad empresarial	29
1.3.1.1. Clima de seguridad en las empresas	29
1.3.1.2. Causales de accidentes laborales.....	31
1.3.1.3. Definición de riesgo.....	31
1.3.1.4. Tipología de riesgos.....	31
1.3.1.4.1. Riesgo Laboral.....	31
1.3.1.4.2. Riesgos de accidente.....	32
1.3.1.4.3. Riesgos ambientales.....	33
1.3.1.4.4. Riesgos psicosociales.....	33
1.3.1.5. Factores de riesgo laboral	33
1.3.1.6. Bien jurídico protegido.....	34
1.3.1.7. Estructura típica	35
1.3.1.8. Estructura típica postulada para el delito de riesgos laborales	38

1.3.1.9. Sujeto activo.....	41
1.3.1.10. Especificación de la conducta	42
1.3.1.11. Nivelación del peligro	43
1.3.1.12. Factores que determinan la implementación de sistemas de gestión y el desempeño de la seguridad	44
1.3.1.13. Principio de seguridad y salud bajo el trato de prevención en los riesgos laborales	46
1.3.1.14. La organización Internacional del Trabajo y el principio de salud como ente fundamental del trabajo	48
1.3.2. Análisis a la legislación.....	49
1.3.2.1. Ley laboral y la aplicabilidad de la salud	49
1.3.2.2. Análisis crítico del art. 168-A del Código Penal.....	50
1.3.2.3. La protección penal de la seguridad y salud en el trabajo.....	53
1.3.2.4. Fracaso de los medios de control social no penales	55
1.3.2.5. Papel del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e intervención del Ministerio Público	55
1.3.2.6. Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Análisis del tipo penal	56
1.3.3. Análisis a la jurisprudencia	57
1.3.3.1. Nota de Prensa N° 395/ OCII/DP/2019 – SUNAFIL	57
1.3.3.2. Nota de Prensa N°395/OCII/DP/2019 - Defensoría Del Pueblo Demanda contra SUNAFIL	58
1.4. Formulación del problema	59
1.5. Justificación e importancia.....	59
1.6. Hipótesis.....	61
1.7. Objetivo.....	61
II. MATERIAL Y METODO	62

2.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	62
2.1.1.	Tipo	62
2.1.2.	Diseño	62
2.2.	Población y muestra.	63
2.2.1.	Población.....	63
2.2.2.	Muestra	63
2.3.	Variables, Operacionalización.	64
2.3.1.	Variable Independiente.....	64
2.3.2.	Variable Dependiente	64
2.3.3.	Operacionalización	65
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	67
2.5.	Procedimientos de análisis de datos.	68
2.6.	Criterios éticos.....	69
a.	Dignidad Humana:.....	69
b.	Consentimiento informado.....	69
c.	Información.....	69
d.	Voluntariedad	70
e.	Beneficencia:.....	70
f.	Justicia:	70
2.7.	Criterios de Rigor Científicos	71
	Fiabilidad:.....	71
	Muestreo:	71
	Generalización:	71
III.	RESULTADOS	72
3.2.	Discusión de Resultados	92

3.3. Aporte practico.....	99
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103
Conclusiones.....	103
Recomendaciones.....	104
REREFENCIAS.....	105
ANEXOS.....	112

Índice de tablas

Tabla 1.....	72
Tabla 2.....	73
Tabla 3.....	74
Tabla 4.....	75
Tabla 5.....	76
Tabla 6.....	77
Tabla 7.....	78
Tabla 8.....	79
Tabla 9.....	80
Tabla 10.....	81
Tabla 11.....	82
Tabla 12.....	83
Tabla 13.....	84
Tabla 14.....	85
Tabla 15.....	86
Tabla 16.....	87
Tabla 17.....	88
Tabla 18.....	89
Tabla 19.....	90
Tabla 20.....	91

Índice de figuras

Figura 1. Riesgo Laboral.	72
Figura 2. Derecho al trabajador.	73
Figura 3. Riesgo laboral.....	74
Figura 4. Seguridad laboral.	75
Figura 5. Derecho al trabajador.	76
Figura 6. Seguridad y salud en el trabajo.	77
Figura 7. Regulación del riesgo laboral.	78
Figura 8. Normas de seguridad.	79
Figura 9. Desarrollo personal del trabajador.....	80
Figura 10. Desigualdad laboral.....	81
Figura 11. Riesgo Laboral.	82
Figura 12. Ambiente seguro del trabajador.....	83
Figura 13. Sunafil.	84
Figura 14. Ambiente Laboral.	85
Figura 15. Entorno Laboral.	86
Figura 16. Riesgo Laboral.	87
Figura 17. Seguridad Laboral de los Trabajadores.....	88
Figura 18. Delito de riesgo se vulnera los derechos de los trabajadores.	89
Figura 19. Seguridad de las empresas.	90
Figura 20. Riesgo laboral en el código penal.....	91

I. INTRODUCCION

La investigación busca determinar cuál sería la consecuencia de la regulación adecuada del delito de riesgo laboral en el CP para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad, teniendo en cuenta que Habiendo visto el fracaso de las normas administrativas para sancionar a los empleadores cuando estos infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo, es que se decretó la sanción penal para los mismos, pero, hasta la fecha está, por su mala regulación, se ha venido vulnerado de manera indiscriminada.

Entonces, enmarcar de manera adecuada y coherente este delito en la norma penal, logra que los empleadores, por el temor a ser privados de su libertad, sean más diligentes en cuanto a las condiciones en las que laboran sus trabajadores, consiguiendo con esto la adecuada protección a los mismos que tanto se ha venido buscando.

Asimismo, se plantea que si existe una regulación del delito de riesgo laboral en el CP; entonces se llega a determinar la garantía de los derechos del trabajador en condiciones de igualdad. Consecuentemente busca como objetivo general identificar en qué medida ayudaría una debida regulación de la normativa penal para la sanción de los empleadores y proteger los derechos de los trabajadores en condiciones de igualdad.

Finalmente, la investigación tendrá un tipo descriptiva propositiva, esto quiere decir que se encargará de generar adecuados conocimientos y así buscar una solución al problema planteado, así como también adquirir conociendo a través de la información recopilada, para poder regular el delito de riesgo laboral en el CP para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

Los trabajadores en el desarrollo de sus prácticas laborales sufrieron una gran proporción de lesiones y muertes como resultado de violaciones de las normas de seguridad por parte del empleador o del lugar de trabajo. Esta es la razón del avance de la deconstrucción del derecho penal, a través de la creación de la tasa de criminalidad de riesgo ocupacional, previsto en el artículo 168-A del CP. Sin embargo, este último precepto no responde estrictamente a ciertas pautas de eficiencia del diseño típico que aquí se proponen

En la actual sociedad de riesgo, como lo menciona el autor Uldrick (2001) El estado no solo debe limitarse a garantizar oportunidades de libertad para evitar la interferencia de otras partes en su posición de libertad, sino también a garantizar la libertad de su perspectiva y los beneficios del desarrollo en la sociedad (pp. 5 y 12). Al establecer todos esos enfoques para permitir su participación en el contexto de la igualdad, se presta especial atención a los grupos sociales, ya que son en declaraciones directas de desigualdad, la necesidad de fortalecer las protecciones (Ibarra. 2004, p. 244).

El autor Freyre (2016) El crecimiento de la economía, la proliferación de fábricas, las operaciones mineras, entre otros, han creado innovaciones que pueden dañar al individuo no solo externamente, sino también internamente en el lugar de trabajo. Pero estos riesgos no están incluidos en la regulación de situaciones normales de actividad de trabajo (p. 696) Sin duda, los riesgos laborales obligan a un cambio de clase en el derecho penal, ya que no solo la necesidad de que una persona proteja su vida y su salud contra el asesinato y las lesiones (derecho penal), sino también la creación de un seguro en el ambiente de trabajo, una idea que lleva a la introducción de nuevos grupos dogmáticos.

Se puede señalar que anteriormente los derechos penales de un estado considerado liberal existían técnicas que se encargaban de dirigir los delitos considerados intencionalmente punibles, en cambio en el conocido derecho penal moderno, existen procedimientos de formulación política penal que incorpora el uso dogmático de los derechos judiciales colectivos y las formas de peligro y la difusión injusta, inconcebible y depravada. Los nuevos problemas de la sociedad moderna van más allá de las nociones tradicionales de los viejos dogmas creados por el derecho penal liberal. Cabe señalar que por lo antes mencionado es fundamental realizar un cambio adecuado, teniendo en cuenta que la justicia de índole penal es un mecanismo que ayuda a controlar a la sociedad, es por ello que al cambiar a la sociedad los mecanismos de justicia debería ir evolucionando o desarrollándose. (García. 2016, p. 26)

El doctrinario Lezcano (2016) En este contexto, establece que el derecho penal necesita una clara intervención con el único objetivo de evitar que sigan sucediendo los accidentes en el ámbito laboral, (a través de infracciones peligrosas), como parte de una verificación de datos. Esta realidad se refiere, en primer lugar, a la discrepancia que existe en las normas en función laboral, y como segundo lugar tenemos, al sublime dígito dentro de los cuales los accidentes se han dado como un resultado frente al incumplimiento normativo de la seguridad que se brinda a la prestación del trabajo laboral.

Como afirma el autor Hortal (2003), la respuesta del legislador a la realidad aquí descrita debe comenzar con dos decisiones evaluativas. Tanto las responsabilidades como, por tanto, la fuerte implicación de los más débiles en la protección y, en segundo lugar, el reconocimiento de derechos legales básicos como la vida y la salud, deben ser protegidos penalmente en el ámbito de actividades laborales tan intensas y específicas.

Dentro de un ámbito laboral se puede llegar a establecer que existen estructuralmente donde del cual se puede tener en cuenta la prevención de la norma en función al aspecto administrativo-laboral, constituye un paso importante en la prevención

de los accidentes laborales, como es en el caso en el que existe un delito doloso por la falta de cumplimiento de seguridad normativa, en caso de que se genere un peligro para los trabajadores en relación a su vida o su integridad. De un planteamiento similar a este, parte el ordenamiento español.

Tanto el Reglamento de Prevención del Delito como el Código Penal (artículos 316 y 317) entienden que la tasa de accidentes laborales no es consecuencia de un "accidente", en el sentido de accidente o incidente, las causas desarrolladas en consonancia con esta mirada programática. Aparte de que en la práctica de trabajar por medio de una remuneración y en la situación actual de una sociedad peligrosa, la salida de algunos resultados negativos es inevitable, otros son predecibles y por tanto se salvan.

En este sentido, Gallardo (2014) sostiene que estas normas básicas están en línea con los principios que se encuentran establecidos en la Constitución del estado español, así mismo de igual manera en otros estados internacionales en donde señala que la vida y la salud de los trabajadores deben estar bajo una protección especial, por los peligros especiales del trabajo (p.5)

La necesidad de una intervención del derecho penal (a través de un delito peligroso) parte de la corrección de la verdad real en el ámbito de los accidentes laborales. Este hecho, por un lado, refleja la desigualdad de las partes que tienen relación con el trabajo y, por otro lado, han aumentado las cifras de los accidentados que se han dado por la falta de cumplimiento normativa en relación a las relaciones de seguridad que se brinda, además de poder tener en cuenta la prestación laboral que se está desarrollando.

En este sentido, como señala el autor Árese (2015), se está produciendo un cambio de paradigma en el derecho humano, social y laboral a nivel local. El conjunto democrático de América Latina significa que se ha abandonado la ley penal de control social e incluye nuevas cosas de protección jurídica, como los derechos humanos de los trabajadores (pág. 1). En este contexto, además de la

situación en el Perú, cabe mencionar las reformas del art. 168 y la inclusión del art. 168-A para CP.

1.1.2. Nacional

El Perú es un país latinoamericano con una larga tradición de actividad delictiva contra los riesgos laborales. Sin embargo, los cambios técnicos han cambiado a lo largo de los años y, en este caso, se pueden identificar tres tipos diferentes de este delito:

a. Atentado contra la libertad de trabajo y asociación

De acuerdo a la aplicación se tiene en cuenta que quienes no cumplan con las resoluciones otorgadas o aplicada por cualquier autoridad que tenga la potestad de ejecutarla.

Se puede establecer que la redacción primera de Art. 168 del CP peruano se sancionaba el inciso N°3 de su primer párrafo la obligatoriedad de trabajar sin la seguridad del lugar de trabajo y las normas de higiene fijadas por la administración. No hay duda de que la protección del delito se relaciona con la vida e integridad de los trabajadores, pero dicha protección está asociada con la “libertad de empleo”, porque los términos utilizados también eran claros, si la persona empleada no tiene derecho a protección. Acepta trabajar de forma independiente sin condiciones, el único peligro que parecía ser, no buscó la legitimidad del crimen (Hernández. 2011, p.11).

Así precisa Cabero (2016) A menos que la muerte o lesión del empleado ocurriera como resultado de una infracción del trabajo del administrador de atención, actuar voluntariamente en ausencia de una red de seguridad puede constituir un delito justificable de asesinato o negligencia de la lesión. De esta manera, se promovieron restricciones en la comunicación de los empleados y la seguridad personal si la elección del empleado de trabajar sin protección (cumplimiento) o de otra manera pudiera expresarse en el lugar de trabajo donde ocurrió la muerte

o lesión del empleado. El deber se puede colocar en relación con la autoridad de la división. (pp. 1325 y 1326).

1.1.3. Local

Cabe resaltar que mediante el cambio realizado en la legislación se logró modificar la redacción inicial del Art. 168-A, el cual tenía como objetivo restringir momentáneamente toda circunstancia al delito que ocasione un incumplimiento al deber de prevenir o evitar algún riesgo laboral, para ello se realizó o aplicó ciertos parámetros para el cumplimiento de parámetros establecidos por las normas. En este caso, se señala, “muchos cambios en el derecho penal han tenido el efecto de la presión de la comunidad empresarial” y con esta reforma, el legislador ciertamente ha quitado el equilibrio, pero favorecido un tema. Sin embargo, mediante el Decreto de urgencia N° 044-2019 que modifica al art. 168-A, se puede demostrar que aún persisten los distintos daños y desprotección de los trabajadores por parte de sus empleadores.

A causa del incendio que se ocasionó en la galería Nicolini y cobró la muerte de un trabajador en la ciudad de Lima en el año 2017. Sunafil ha iniciado las inspecciones en los locales y centros comerciales de la provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, con el objetivo de verificar y validar las condiciones en el cual trabajar sus colaboradores, teniendo en cuenta que mediante el comunicado de la Gerencia Regional de Trabajo dio a conocer que las inspecciones serán realizadas de manera constante con el fin de determinar el cumplimiento de las medidas de seguridad tanto para proteger a sus colaboradores como a sus clientes.

Conforme a la Gerencia Regional de Trabajo se ha logrado determinar que a inmediaciones del Mercado Modelo se han detectado casos de explotación laboral, bajo la modalidad de estar encerrados en ambientes reducidos, la falta de un contrato laboral, pagos que están por debajo del sueldo mínimo y entre otros aspectos. Es por ello que mediante esta situación la Sunafil pretende

desarrollar talleres de orientación con el objetivo de dar a conocer a los trabajadores sus derechos laborales, así como que procedimientos pueden realizar para el cumplimiento de sus derechos laborales es por ello que nace la consecuencia de una adecuada regulación del delito de riesgo laboral sería que los empleadores sean más diligentes en cuanto a los ambientes laborales donde los empleadores realizan sus actividades diarias, debido que estará en juego la privación de su libertad, señalando para tal sentido parámetros debidos e implementando una coherencia normativa adecuada, con la utilización de doctrina y jurisprudencia comparada, debido al fracaso de las medidas administrativas que ante eventuales casos como estos se toman.

Vale resaltar que hoy en día se logra evidenciar que existe una gran cantidad de empresas formales que no cumplen con los parámetros establecidos por la norma lo cual conlleva que surjan problemas que puedan perjudicar directamente al trabajador, sin embargo, en circunstancia donde el trabajador exige un trato o ambiente laboral adecuado para el desarrollo de sus funciones, algunos administradores dejan caso omiso las exigencias realizadas por los trabajadores lo cual conlleva que el empleado realice sus labores en dos tipos de circunstancias distintas la cual sería la principal poniendo en riesgo su vida a causa de una mala administración de la empresa y la otra al miedo a que pueda ser despedido de su centro laboral.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

El autor Gonzales (2016) en su tesis de grado titulada “la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales” el cual establece como problema principal la falta de prevención de riesgos laborales en los centros empresariales, es por ello que se aplicó como objetivo principal analizar la eficacia de las obligaciones empresariales como mecanismo de prevención de riesgos laborales, teniendo en

cuenta que el tipo de investigación es descriptiva, desarrollando así una construcción dogmática sobre el deber de vigilancia, las señalizaciones visuales y acústicas dentro del centro laboral, tipificación de toda conducta que vulnere los derechos laborales.

Como discusión principal se tiene que mediante la obligación de seguridad y a la salud que tiene que tener el trabajador se logra caracterizar por tener una estructura arbórea. En el punto de origen cabría precisar al derecho al trabajo mismo y luego ir tomando otros derechos como sería el derecho penal y ya se viene haciendo en España con muy buenos resultados, tal es así que este tema está regulado con bastante rigurosidad en el artículo 316 de nuestro cuerpo legal. Se concluye que el rol del juzgador es analizar cada caso en concreto ya que él tiene la función de determinar si se han vulnerado o no estas normas, es por ello que se establece en el marco regulatorio para las obligaciones y derechos que rigen todas las actividades de fabricación y servicio que todos los empresarios que operan en este país deben cumplir con estas regulaciones.

Como lo refiere el autor Reyes (2017) en su tesis denominada, “la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales”, determina como problema de investigación a la falta de una responsabilidad directa a los dueños de las empresas a causa de una adecuada prevención sobre los riesgos laborales, teniendo como objetivo determinar la responsabilidad directa frente a la falta de una prevención de riesgo laboral y para ello se aplicó un tipo de investigación descriptiva, teniendo como uno de los principales fundamentos del marco teórico las obligaciones que se generan a los trabajadores y al comité de seguridad.

Es por ello que a la discusión principal se logró establecer que este tipo de responsabilidad debe recaer directamente sobre el empleador por no haber respetado estas las normas laborales, concluyendo que en tal sentido y en los casos de riesgo grave o múltiple no solo debe existir una sanción pecuniaria sino también una pena privativa de la libertad si el caso así lo amerita. Debido al fracaso que las implementaciones en otra materia han cuestionado. Hoy en día

se puede evidencia que una empresa es considerada competitiva cuando sus normas respaldan rotundamente y garantiza todos los derechos del trabajador, desde el ámbito físico y psicológico, es por ello que mediante estos aspectos las empresas buscas disminuir los riesgos laborales y maximizar el bienestar de tus trabajadores.

Murcia (2017), en su investigación titulada, “El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero”, en donde expresa como problema en la actualidad es la falta de un marco jurídico que ayude a prevenir los riesgos laborales, es por ello que se planteó como objetivo principal analizar los riesgos laborales dentro del sector financiero para la adecuada determinación del marco jurídico y es por ello que se aplicó el tipo de investigación descriptiva, teniendo como parte del marco teórico, los tipos de responsabilidades empresariales, las relaciones existente entre las leyes orgánicas y leyes ordinarias.

Se puede discutir que actualmente, existe un creciente interés en lograr y demostrar el logro de una buena salud y seguridad mediante el control del riesgo de acuerdo con sus políticas y objetivos en todo tipo de organizaciones. Lo hacen en el contexto de regulaciones cada vez más estrictas, el desarrollo de políticas económicas y otras medidas que promueven las buenas prácticas y aumentan las preocupaciones de los interesados en materia de salud y seguridad en el trabajo. Concluyendo que mediante este estudio debería ayudar a mejorar las condiciones de trabajo en las que trabajan los trabajadores que represente y con quienes debo protección y defensa. En ausencia de riesgo total, solo es posible especificar la frecuencia de verificación de la ausencia de riesgo psicosocial.

Martínez (2018), en su investigación titulada, “La eficacia de la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros”, en donde determina como problema primordial analizar la veracidad de la eficacia de las obligaciones empresariales dentro del marco de seguridad y salud de los trabajadores extranjeros, empleando como objetivo principal determinar la

existencia de los mecanismos de protección en seguridad y salud en el trabajo, es por ello que se aplicó el tipo de investigación explicativa ya que se tomó a la inestabilidad normativa extranjera, la gestión normativa de los contratos y los derechos favorables de los trabajadores como parte del marco teórico.

El eje central del estudio es que los empleados extranjeros, en su condición particular de empleado, personas en una relación legal y de empleados, reconocieron el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo bajo las mismas condiciones, condiciones y alcance que el empleado. origen nacional o comunitario. Concluyendo que esta afirmación, que puede limitar el alcance del estudio, es básicamente lo que constituye su hilo conductor y nos lleva a la conclusión de que el asunto es el reconocimiento formal de la ley y otra condición fundamental de la desigualdad material en la que opera. Cabe resaltar que mediante el nuevo mecanismo de gestión que ayuda a proteger la seguridad y salud de cualquier trabajador se ha logrado obtener o elaborar un mejor ambiente laboral evitando así los peligros que los rodean.

Gómez (2015), en su investigación titulada, "Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?", después de una exhaustiva investigación establece como problema principal la falta de inspección en las condiciones de trabajo en el sector de construcción, planteando como objetivo el análisis de las distinciones jerárquicas en las condiciones de trabajo, para ello se aplicó el tipo de investigación teoría con un marco teórico que hace relevancia a las ordenanzas de seguridad e higiene en el trabajo, la protección individual y regulación de las obras de construcción en España.

Se logra realizar la discusión principal que, a lo largo de la historia, se ha confirmado que las condiciones de trabajo en este sector han sido víctimas de los deseos humanos al abordar los desafíos arquitectónicos y técnicos que han conquistado todas las condiciones humanas, sociales y tecnológicas. Es por ello que se puede concluir que se confirma que los actores básicos, los que siempre han participado, los que se mencionan en esta disertación como "puestos ejecutivos" fueron los más afectados por la historia de las obras de construcción. Quizás sus inicios relacionados con la esclavitud fueron en gran parte culpables

y se convirtieron en parte de la transferencia perjudicial a sus condiciones de trabajo, incluso después de desarrollar una especialización en construcción.

1.2.2. Nacionales

Según el autor Fernández (2017), en su investigación, “El ámbito laboral y su vulneración del adecuado ambiente de trabajo”, esta investigación es realizada como mecanismo de solución a la problemática existente en la vulneración de un adecuado ambiente de trabajo en la legislación peruana, para ello se planteó como objetivo principal analizar la normatividad jurídica que regula el adecuado ambiente de trabajo, teniendo una investigación de tipo teórica, para la adecuada redacción del marco teórico que está conformado por el bien jurídico protegido, la imputación objetiva y la norma de seguridad y salud en el trabajo.

Podemos realizar la discusión que mediante la mala praxis no se llegan a determinar de una manera clara que tipo de notificación puede presentar la persona que es notificado por segunda vez frente a la consumación de un delito citado, es por ello que se concluye que mediante la investigación la persona que actúa con un riesgo laboral debe de tener en cuenta los derechos que tiene en trabajador frente a las condiciones de seguridad de sus trabajadoras. Se crearon sistemas de gestión para garantizar la seguridad y la salud de los empleados, modelos basados en estándares internacionales reconocidos y aceptados.

Por su parte Arévalo (2018), en su investigación: “La criminalización en el ámbito de las relaciones laborales”, establece:

Como problema principal la falta de una criminalización frente a las relaciones en el ámbito laboral, es por ello que se establece como objetivo la elaboración de una adecuada criminalización frente a las relaciones laborales, con una metodología de tipo explicativa para el adecuado desarrollo de los subtemas como son los delitos laborales, el bien jurídico protegido frente a los delitos laborales, entre otros sub temas que forman parte del marco teórico.

Se tiene como discusión principal que en el Perú es desproporcional la relación laboral entre el trabajador y el empleador dentro de los riesgos laborales que existen, teniendo en cuenta que para que se configure una tipicidad del hecho delictivo y se le atribuya una responsabilidad debe primero notificarse al empleador para así poder establecer causal de responsabilidad penal. Se logró concluir que muchas organizaciones han realizado "revisiones" o "revisiónes" para evaluar su salud y seguridad. Sin embargo, es posible que no sean suficientes para garantizar que los resultados no solo sean conocidos por la organización, sino que también estén dentro de los requisitos legales y políticos. Para ser efectivos, deben administrarse como parte de un sistema de gestión estructurado integrado con la organización.

De autor a lo que manifiesta Cercado (2017), en su investigación titulada, "Propuesta de un plan de seguridad y salud ocupacional para administrar los peligros y riesgos en las operaciones de la empresa San Antonio SAC. Basado En La Norma Ohsas 18001", señala:

Como principal problema de la sociedad la falta de aplicación de planes de seguridad para evitar los peligros y riesgos en las empresas, es por ello que mediante que se plantea como objetivo principal la determinación de una propuesta legislativa con el objetivo de aplicar planes de seguridad y salud ocupacional para administrar y evitar los peligros existentes en la empresa San Antonio, para ello se aplicó una metodología de tipo aplicada, con un marco teórico que hace referencia al análisis de las actividades peligrosas, las medidas de prevención y los accidentes de trabajo, entre otros termino fundamentales.

Cabe resaltar que mediante la adecuada discusión se logró determinar que es extremadamente importante y casi necesario que los empleados que participan actualmente en la producción y el procesamiento de materias primas, es por ello que se logró concluir que mediante la correcta proporción de instrumentos a sus empleados el entorno y las herramientas adecuadas para hacer el trabajo, los

empleados deben estar capacitados en el pasado y tener las habilidades necesarias para administrar las herramientas que harán su trabajo.

Rodríguez (2017), en su investigación titulada: “La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores”, el cual señala que:

El principal problema de hoy en día es la falta de una responsabilidad penal a los empleadores frente a la irresponsabilidad y afectación de la seguridad de sus colaboradores, es por ello que se ha planteado como objetivo general la aplicación de una propuesta legislativa generando una adecuada responsabilidad penal a los empleadores frente a la ineficacia seguridad a favor de sus trabajadores, teniendo como metodología el tipo de investigación aplicada con sus respectivo marco teórico que abarca el análisis de la ley que regula los accidentes de trabajo, los deberes y obligaciones del empleador, la relación de causalidad, entre otros aspectos.

Se puede discutir que de acuerdo a lo especificado por el autor se considera que se debe tener en cuenta la lucha contra la siniestralidad laboral siempre y cuando esta actúe de una manera necesaria y legítima, es por ello que se puede concluir que se requiere que la protección de los derechos de los trabajadores además de poder actuar con los bienes jurídicos tutelados, en todos los rubros de índole laboral deba recaer más sobre el riesgo laboral y los derechos de condiciones que tiene el trabajador.

Contreras y Luyo (2018), en su investigación señalada, “Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de lima sur”, el cual señala:

Que uno de los principales problemas en la actualidad es la falta de una adecuada responsabilidad frente a los accidentes sucedidos en las empresas de construcción, es por ello que se ha planteado como objetivo principal aplicar una regulación de riesgo laboral como delito frente a los accidentes en empresas de

construcción, teniendo en cuenta que se aplicó una metodología descriptiva, aplicándose así un marco teórico que hace referencia al análisis de la teoría de riesgo, las obligaciones del empleador y las responsabilidades del trabajador.

Se puede realizar una adecuada discusión dando a conocer que actualmente, la mayoría de las empresas constructoras no les importan en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, porque la aplicación de medidas que deben tomarse como un costo adicional para la empresa, es por ello que se puede concluir que cuando realmente es una inversión que mejora la productividad de los empleados y aumenta su motivación para hacerlo. el trabajo para el que trabajan. Es muy importante para los colegas crear una cultura de seguridad al crear conciencia de que la seguridad no solo es parte de su trabajo en construcción, sino que también se pueden usar en sus hogares y en sus vidas cotidianas.

1.2.3. Locales

Huañec (2017), en su investigación titulada, “Construcción civil y sus riesgos laborales en la realización de obras”, el cual señala lo siguiente:

Que en la actualidad unos de los sectores que se ven vulnerado los derechos laborales es el de construcción civil, ya que se ha podido detectar el problema que es la falta de una adecuada administración de riesgo laborales, es por ello que se aplicó como objetivo principal la determinación de parámetros penales contra los empleadores para evitar los riesgos laborales a favor de sus trabajadores, teniendo como marco metodológico un tipo de investigación aplicada, haciendo referencia el análisis a la comunidad jurídica frente a los accidentes laborales y el análisis jurisprudencial de las normas que administran el riesgo laboral, entre otros aspectos que forma parte del marco teórico.

Cabe resaltar que se determinar cómo discusión que después de las verdaderas consecuencias, los cambios en los riesgos laborales afectan negativamente a las empresas de fabricación y afectan gravemente a los empleados, provocando lesiones corporales o discapacidades. Se puede concluir que esto se debe a que

no existe una red de seguridad que pueda garantizar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; Además, existe una falta de supervisión específica y regulación estatal para limitar o prevenir estos incidentes.

Coronado (2017) en su tesis denominada “Eficacias del cumplimiento de la ley de seguridad a favor de los trabajadores”, sobre el particular precisa lo siguiente: Que la problemática existente en la seguridad laboral es la ineficacia administración de riesgo, es por ello que se planteó como objetivo principal la supervisión semestral a las áreas correspondientes de supervisión de riesgos a favor de los trabajadores, teniendo como desarrollo metodológico una investigación de tipo aplicada con su respectivo marco teórico que abarca el derecho al trabajo, el derecho a la salud y la seguridad laboral.

Se puede realizar una adecuada discusión mediante los informes emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta 2014 sobre la falta de implementación de políticas públicas relacionadas con la salud y seguridad en los organismos públicos y privados, que provocan accidentes y enfermedades profesionales a sus empleados. Concluyendo que se reportaron 11.839 accidentes laborales no mortales y 107 accidentes mortales, 727 eventos peligrosos, así como 31 certificados médicos por enfermedades profesionales. Ante esto, esta investigación se justifica por la necesidad de analizar el marco legal de la seguridad y salud ocupacional en el marco legal que existe en el Perú, para contribuir como punto de partida para futuros estudios relacionados con la seguridad y la seguridad ocupacional.

Martínez (2020), en su investigación titulada: La efectividad de la ley de seguridad y salud del trabajo en el Perú, el cual señala:

Como problema la falta de medidas para mejorar la efectividad de la ley que regula la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo como objetivo principal analizar las actuales medidas de efectividad de la ley en seguridad y salud de los trabajadores, para ello se aplicó una metodología de tipo explicativa para el

adecuado desarrollo del marco teórico que hace mención al análisis de riesgo, peligro y la misma ley que regula la seguridad y salud de los trabajadores.

Se puede discutir que para algunos juristas existe una eficaz normatividad de salud y seguridad en los trabajadores, sin embargo, en su gran mayoría expresan que en algunas entidades evitan realizar procedimientos para disminuir los riesgos laborales es por ello que se tiene como conclusión que en la legislación laboral y el principio protector de salud y seguridad en el trabajo; Una de las medidas adoptadas por el estado es imponer sanciones penales más estrictas a un empleador que intencionalmente, en violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro la vida, la salud o la integridad física de sus empleados.

Lancho (2017), en su investigación titulada: Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas, la cual señala lo siguiente:

Que uno de los principales problemas en la actualidad es la falta implementación de la Ley N° 29783 que favorece y protege a los trabajadores en el sector público, es por eso que se aplicó como objetivo general determinar los efectos jurídicos que surgen a través de la implementación de la ley N° 29783 dentro de las entidades públicas; para el adecuado desarrollo de la investigación se tuvo que aplicar el tipo de investigación descriptiva teniendo como parte del marco teórico el análisis de la situación actual de los trabajadores en el sector público, la teoría del riesgo y entre otros aspectos fundamentales.

Se por eso que se puede plantea una adecuada discusión con referencia al control social teniendo en cuenta el actuar del derecho, se establece que el actuar del estado es de manera progresiva el cual monopoliza el empleo a través de un poder político, concluyéndose que de acuerdo a ello se llega a recomendar que durante la utilización de manera razonable y prudente este se convierte en un medio subsidiario bajo la aplicación de la última ratio de los bienes jurídicos, con el fin de aplicarse al propio Estado.

Casas y Gonzales (2017), en su investigación titulada: Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016, señala:

Como problema de investigación determinar el nivel de cumplimiento de la ley que regula y administra la seguridad de los trabajadores en el hospital regional del departamento de Lambayeque, para ello se aplicó como objetivo principal analizar los casos de incumplimiento de la ley de seguridad y salud para la correcta afirmación del nivel de cumplimiento, teniendo un tipo de investigación mixta, con su respectivo marco teórico que hace mención al análisis del derecho a la salud, las políticas de índole nacional en el ámbito de salud y entre otros aspectos fundamentales.

Teniendo como discusión que todo empleo es una fuente de responsabilidad penal en donde el mismo trabajador pone en riesgo su vida como es el resultado de una lesividad o de la muerte, de acuerdo a ello se llega a establecer como conclusión que es un delito que pone en riesgo la vida , salud e integridad de las personas el aquel que está sujeto a consecuencia de la mala aplicación de las medidas de seguridad las cuales son exigidas por la propia norma, pues no solo basta con que se llegue a desproporcionar de manera ineludible sino que genere un grave peligro a la vida del trabajador, es decir de tratarse un peligro concreto no abstracto.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Aspecto doctrinal de la seguridad empresarial

1.3.1.1. Clima de seguridad en las empresas

En los últimos años, ha habido cambios en la forma en que se evalúa la seguridad en el lugar de trabajo. Los cambios en las mediciones metodológicas basadas en la tecnología (mirando hacia atrás en los datos sobre muertes, tasas de accidentes y eventos perdidos) fueron causados por la incertidumbre basada en una mejor comprensión de las organizaciones, los líderes y los miembros del grupo.

Este cambio subraya la importancia de no solo medir lo que sucedió en respuesta, sino también evaluar qué pudo haber causado accidentes, incidentes, enfermedades y muertes de empleados para proteger las condiciones de seguridad. A raíz del desastre de Chernobyl, la energía nuclear ha hecho hincapié en la cultura organizativa y su consideración de diferentes tipos de centrales eléctricas. El concepto de cultura segura precede a la investigación sobre la organización cultural y climática; La cultura se refiere a los valores, creencias e ideas de una organización.

En cambio, el valor es una métrica que refleja el conocimiento de los empleados sobre el medio ambiente. Aún se discute qué debe usarse como herramienta para medir la gestión, ya sea el costo o la integración. La conclusión de Cox y Flin (1998) sugiere que prefieren utilizar condiciones climáticas de seguridad cuando utilizan preguntas psicométricas como herramienta.

Además, este valor puede verse como características superficiales en la cultura de seguridad que se traducen en la percepción y actitud de los empleados. Finalmente, otros investigadores ya tienen similitudes y diferencias entre estos términos, y la comprensión puede relacionarse con el crecimiento, lo que permite una perspectiva más completa y útil de una organización superior.

Aunque los dos términos siguen diferentes caminos de investigación y tienen sus raíces en diferentes disciplinas, ambos se enfocan en cómo los participantes ven una organización, conocen y comprenden su entorno de trabajo. Grupos comunes considerados para describir y analizar eventos organizacionales.

Es por eso que la cultura organizacional se mide en un contexto más amplio. El diseño representa estándares y valores a largo plazo que se han desarrollado a lo largo de la organización histórica. Mientras que el entorno organizacional representa las prácticas de gestión más detalladas asociadas con el comportamiento ético que se consideran importantes para las habilidades organizacionales.

1.3.1.2. Causales de accidentes laborales

No existe una causa única que pueda causar un accidente o enfermedad, ya que hay muchos factores de riesgo que juntos pueden dañar a los empleados. Entre los diversos factores que pueden afectar los accidentes están los conocidos factores de materiales, esto incluye las correctas instalaciones, maquinaria, herramientas entre otros aspectos, así mismo se tiene los del medio ambiente que hace referencia las contaminaciones químicas, que pueden ser físicas o biológicas.

1.3.1.3. Definición de riesgo.

La Organización Mundial de la Salud (2002) define el riesgo como:

Situaciones en el trabajo que pueden alterar el equilibrio entre los estados físicos, mentales y sociales de las personas (...). No hay riesgo en aislamiento. Muchos de ellos tienen sus raíces en complejas cadenas de eventos que se extienden por largos períodos, cada uno con una causa y algunos con muchas causas. (.32)

Con respecto al sistema de seguridad y salud laboral, es: "una combinación de la probabilidad y las consecuencias de un determinado evento peligroso".

Según Aguado (2002), el riesgo de cualquier sustancia química, energética o tipo de actividad organizativa que pueda producir o pueda provocar una interrupción en el trabajo, incrementar sus consecuencias o causar daños, incluso durante un largo período de tiempo.

1.3.1.4. Tipología de riesgos

1.3.1.4.1. Riesgo Laboral

En relación con la seguridad y la salud en el trabajo, el riesgo laboral se define como la posibilidad de que un empleado sufra una lesión corporal específica en lugar de trabajo o el resultado de su trabajo. Esta definición se complementa con la afirmación de que, para clasificar el riesgo, dependiendo de la gravedad del

riesgo, la probabilidad de que ocurra la lesión y su gravedad o extensión se evaluarán conjuntamente.

Las lesiones causadas por el trabajo se consideran enfermedades, patologías o lesiones causadas por el demandante o la oportunidad de trabajar. Se trata de lo que a menudo se usa o se dice tradicionalmente sobre enfermedades de nacimiento, patologías o accidentes de trabajo, sin embargo, en un sentido más amplio y menos grave. Esto significa todos los cambios en la salud, incluido cualquier daño, como resultado del trabajo realizado en condiciones específicas.

Los riesgos laborales son actividades, situaciones o fuentes que pueden causar lesiones que conllevan riesgos, materializarse en peligro y la ocurrencia de accidentes en el trabajo, es decir, eventos inesperados o no deseados que conducen a la pérdida de la salud o lesiones de los empleados, y generar enfermedades profesionales de manera similar. que causan lesiones o cambios en la salud debido a condiciones físicas, químicas, biológicas y ergonómicas en el entorno laboral.

1.3.1.4.2. Riesgos de accidente

Existe un uso generalizado del riesgo de un accidente, como la caída de altitud, encarcelamiento, explosión, etc., que puede aliviarse con la existencia de uno o más factores de riesgo en general. A partir de la probabilidad de un accidente en este caso y el daño que puede ocurrir como resultado del riesgo se evalúa y se puede clasificar en términos de su gravedad.

Tenga en cuenta que dos variables de probabilidad están vinculadas. Uno basado en la probabilidad de un accidente y el otro en términos de la probabilidad de un accidente resultará en más o menos lesiones.

1.3.1.4.3. Riesgos ambientales

Además de los accidentes, existe otro tipo de riesgo que generalmente se denomina riesgos ambientales que pueden ser causados por uno o más factores de riesgo ambiental, incluidos los factores químicos físicos u organizativos.

Si se trata de un factor físico, se debe considerar que el área, la zona o el cuerpo del organismo se ven afectados o afectados por la explosión, dependiendo del tipo de factor, y también tienen en cuenta ciertas funciones del mismo factor.

Durante la explosión, se debe considerar el camino de penetración del cuerpo. Durante el trabajo, las vías más comunes son las vías aéreas, aunque en muchos casos las personas también son absorbidas por la piel. Cualquier otra vía, oral o parenteral, probablemente no esté relacionada con el trabajo.

1.3.1.4.4. Riesgos psicosociales

En términos de factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, existen riesgos psicosociales. La dificultad con la evaluación es que cualquier cambio en la salud generalmente no es específico, y también es muy difícil distinguir qué medidas son causadas por factores de riesgo ocupacional y factores no profesionales.

Es importante resaltar que esto no significa que los riesgos son inválidos o que deban tomarse mejores medidas que prevención. Es importante reconocer que estos problemas nacen a través de la creación de una empresa laboral, teniendo un impacto que genere una adecuada productividad produciendo así mejores oportunidades de trabajo.

1.3.1.5. Factores de riesgo laboral

El llamado estrés relacionado con el trabajo como consecuencia de las condiciones en las que se trabaja provoca una variedad de factores estresantes,

enfermedades profesionales y problemas de salud como fatiga, depresión, etc.

(9). Se dividen en cuatro grupos:

- a. Factores de seguridad: Se refiere a las condiciones materiales que afectan los accidentes laborales, tales como intersecciones y aceras, equipos y equipos de elevación, vehículos, automóviles, herramientas, el espacio en el que trabajan y equipos eléctricos. Entre las consecuencias comunes de la aparición de este tipo de factores de riesgo encontramos lesiones de los empleados causadas por piezas móviles de la máquina.
- b. Factores derivados de las características del trabajo: esfuerzo, ratio de carga de trabajo, puestos de trabajo, nivel de atención requerido, carga de trabajo mental, etc. Relacionado con cada tipo de actividad. Los resultados incluyen irritabilidad, falta de energía y vitalidad, depresión, dolores de cabeza, mareos, insomnio, problemas digestivos, etc.
- c. Factores de origen físico, químico o biológico: Los factores de origen físico se refieren a la contaminación física, tales como ruido, vibración, luz, temperatura, humedad, radiación, etc. Los agentes químicos son aquellos que se encuentran en el ambiente laboral en forma de gases, vapores, neblina, aerosoles, vapores, polvo y lo que respiramos se adhiere al aire. Los contaminantes biológicos incluyen bacterias, virus, hongos, protozoos, etc. Las consecuencias de su existencia pueden ser sordera, aumento de la frecuencia cardíaca, ardor, sangrado, cataratas.

1.3.1.6. Bien jurídico protegido

En el caso de un bien legal protegido por esta norma, mientras que un área del principio penal afirma ser de naturaleza personal (la vida o integridad del trabajador), la otra área está legalmente bien protegida (seguridad en el lugar de trabajo). Existe también una tercera proposición de interpretación que busca asociar la perspectiva individual con la colectiva.

De acuerdo a lo que Cavero (2015) Entiende que los derechos legales protegidos penalmente "son una expectativa general del comportamiento de los trabajadores de que tengan un estado de seguridad e higiene en el trabajo que los proteja de los riesgos laborales" (p. 1326).

Por su parte, Gallardo (2018) señala que la doctrina peruana coincide con la doctrina española mayoritaria cuando defiende que se protege la seguridad e higiene en el trabajo como bien jurídico colectivo. Sin embargo, para la autora, el derecho penal debe proteger bienes jurídicos fundamentales de los ataques más gravosos, por lo que concluye que el objeto de protección del art. 168-A es "la vida y la salud de los trabajadores y que además posee un claro carácter supraindividual" (p. 104 y ss.)

1.3.1.7. Estructura típica

Entre los cambios en el art. 168-A del CP, por falta de medidas preventivas, resulta "oportuno resaltar una nueva solicitud del tipo objetivo, incluida la notificación previa de la jurisdicción competente (administrativa) al empleador". En este sentido Peña (2017) aclara que, si un empleador viola tales medidas, poniendo en riesgo inminente a sus empleados, su acción no será típica si una autoridad previamente competente le informa de un incumplimiento de los mismos (p. 144). Este requisito se considera un requisito burocrático de sanción verdaderamente injusto e innecesario, en la medida en que todo empleador está obligado a tomar medidas preventivas incluso antes del inicio de sus actividades socioeconómicas. Se ha dicho también que la exigencia de esta notificación previa debe considerarse como un "requisito típico condicionante abarcado por el dolo y no como condición objetiva de procedibilidad, dada su escasa naturaleza objetiva".

El riesgo típico es "excesivo", lo que significa que debería ser más alto que el otro, es decir, más alto que el riesgo ocupacional reconocido. Luego se adaptará al marco típico determinando las circunstancias o el "extra" por la cláusula

(mínimo) y otras cláusulas (máximo) que marquen la estructura o nivel mínimo, que representa y prescribe un riesgo criminalmente significativo. La etapa específica de la evolución del riesgo y que generalmente se especifica en la expresión "riesgo grave".

Según una interpretación, la autoridad laboral previa requerida por el delito se limita al propósito de "informar" al empleador sobre la falta de adopción de las medidas preventivas previstas en las normas de seguridad y salud ocupacional. Por lo tanto, no es necesario que esta instrucción se realice en el marco del proceso de aprobación administrativa, ni declarar administrativamente responsable al empleador ni imponer aprobación administrativa. Cavero (2014) El delito de incumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, tal como se especifica en este esquema, se ha convertido en un delito de prácticamente irrespeto a la autoridad, ya que el asunto sujeto a aprobación es que no se han cumplido las medidas preventivas legales, una vez constatado por la autoridad competente de la obra (Valverde. 2016, pp. 16 y 20).

La prescripción es vista como una "puerta abierta para que algunos lugares de trabajo socaven esta oportunidad y expongan a sus empleados a una situación crítica, en espera de notificación". Asimismo, se argumentó que este requisito de certificación constituye una oportunidad delictiva legal y, además, la propia autoridad de comunicaciones ha determinado si existe una amenaza que afecte alguna legislación preventiva (Paiva, 2015 pp. 86).

En opinión de García Cavero, este código legal debe ser interpretado de acuerdo con las normas de regulación de seguridad y salud en el trabajo. En este caso, las infracciones de exención del deber ocurrirían si el empleador no pudiera detectar visualmente un incumplimiento de la misma protección del deber por parte del empleado, por ejemplo: si el albañil se quita el equipo de arnés en la parte superior de seguridad y cae rápidamente. Por lo tanto, no todas las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo son violadas por el empleado eximiendo al empleado de un delito, pero solo las que pueda prever, y según

Paiva (2015) no pueden ser reguladas adecuadamente. Por su parte, el autor brindó esta “información especial” que, sorprendentemente, porque el legislador se tomó la molestia de fijar condiciones para la divulgación de las penas, porque no se hizo en otros delitos.

En sentido general, el delito se define como delito amenazante, independientemente de los términos vigentes del discurso establecido; Sin embargo, la designación de un delito requiere una serie de requisitos adicionales para el resultado de la amenaza. En primer lugar, se ha establecido claramente que el fin del riesgo debe deberse a un incumplimiento directo de las leyes de seguridad y salud ocupacional, limitando la gama de factores de riesgo que pueden aplicarse específicamente en mayo de la conducta del empleador. -El cumplimiento de las reglas anteriores no es “sencillo” y pone en peligro la vida, la salud y la integridad física de un empleado, pero a través de otras acciones o eventos, la crisis no puede ocurrir. El incumplimiento de las reglas de seguridad y salud en el trabajo puede ser causado, por ejemplo: si el empleado no cumple con la capacitación, que debe ser vista por los empleados que realizan sus acciones de acuerdo con la regla de seguridad, especial Este es el peligro que el empleado exhibe debido a la inadecuación del desempeño de sus funciones que no es notado por el supervisor que no puede ser notificado al empleador. En tal caso, el tipo de delito que requiere una acción amenazante especial es inminente, ya que el nivel más alto de riesgo es alto, es decir, está al borde de la lesión (Vela, 2014 p. 145).

En el lado positivo, no se limita a que cualquier forma de fraude sea un delito, ya que actualmente las disposiciones del artículo 168-A del CP requeridas fueron escritas deliberadamente. Dado este importante requisito, está claro que el infractor solo será castigado cuando actúe “con la intención de violar una seguridad vial razonable”, lo que resultará en un castigo por posible fraude.

De esta manera, el legislador ha fabricado la ley de una naturaleza más que falsa, que no alcanza para satisfacer la conciencia y la voluntad, sino que se manifiesta

en la mente como un “plan deliberado” para violar la ley. Debe haber un redactor de la defensa, por lo que es más difícil clasificar las palabras que se ajustan a los intereses del empleador y construir pruebas en los procesos penales. El término expectativa se refiere al “proceso y resultado mediante el cual la relación evalúa sus ventajas y desventajas para tomar una decisión específica; los procedimientos deben ser formalizados.

1.3.1.8. Estructura típica postulada para el delito de riesgos laborales

Para que la efectividad de la legislación penal avance en la prevención de riesgos laborales, la evaluación del riesgo penal debe responder a ciertos lineamientos, tomando en cuenta las características específicas que el legislador debe considerar.

Como señala Purcalla (2005) en primer lugar, Este tipo de amenaza debe requerir el incumplimiento de las protecciones administrativas penales (identificación elemental), ya que esta es la primera estimación del riesgo formulado para ser limitado (p. 1660). Dado que la prevención del delito se incluye como una herramienta de seguridad, entre otras, es una restricción permisible del trabajo / gestión y el incumplimiento, al menos en teoría, de las medidas de seguridad. tema en cuestión.

La cuestión importante en este sentido es cómo definir las características de riesgo que debe involucrar el delito de riesgo. Mata (2017) aclara que si se considera que esta es un área peligrosa pero requerida (empleados), cuando los sistemas de regulación (empleados / gerencia) permiten un nivel de riesgo (permiso de riesgo), es claro que no. cualquier otra condición peligrosa (estructura) de la actividad de producción es estrictamente criminal, porque entraría en conflicto con las disposiciones de otra ley, pero el riesgo es mayor que la condición permisible (sello adicional).

La cláusula “mínima” corresponde al primer elemento que mostramos; Es decir, "violación de la regla de prevención". Hablando del segundo (máximo) continente, ayuda a determinar el riesgo por encima del permitido (criminalmente subestimado), indicando la etapa de su evolución, es decir, el "momento de peligro" que la especie considera criminalmente relacionado y traducido en términos de técnica de tipificación en la categoría de riesgo estimado (abstracto o concreto).

Cabana (2013) Para el tema mencionado, la decisión sobre qué nivel de riesgo debe ser muy importante, ya que este riesgo determina la efectividad de avanzar la barrera del castigo por el delito, por lo tanto, debe describirse con mucha precisión. Riesgo intangible o tangible. En este sentido, creo que lo que se está mostrando sobre la efectividad de los delitos de riesgo es el éxito de la barrera del castigo de riesgo abstracto-sólido (p.2005).

Por esta lógica, la intervención primaria del derecho penal, a través del delito de riesgo, completa la labor auxiliar, ya que la protección inmediata en materia de seguridad en el trabajo está prevista por la legislación laboral y administrativa. Es decir, al reforzar los objetivos de seguridad de esta regulación penal adicional, el sentido penal debe ser tratado como un ultimátum en un momento posterior al incumplimiento de la orden de trabajo / administración y no antes de ese incumplimiento, cuando se establece un riesgo grave y no antes de cualquier incumplimiento administrativo. La valoración “plus” de riesgo grave, en este sentido, corresponde al juez.

La estructura del tipo penal de riesgos laborales, debe estar compuesta por tres elementos básicos: la primera que se basa principalmente en la cláusula de bloqueo, de acuerdo a ello se puede determinar la infracción de las norma de prevención laboral, donde lo que se busca es poder llegar a implementar un bloqueo penal a pesar de haber creado un peligro grave, no hay delito administrativo; una cláusula de penalización para nivelar el peligro, mientras que su función es nivelar el riesgo con respecto a lo que la ley penal considera

relevante (requisito de "peligro grave") y también genera una cláusula relacionada con el comportamiento en el que se configura el riesgo prohibición.

En mi opinión, este es el proceso de desarrollo de políticas adecuado para esta área de alto riesgo. De hecho, proteger la vida y la salud de los empleados es muy difícil porque aceptar la situación es muy diferente y no se puede reducir a términos y condiciones específicos. Tratar de eliminar una categoría que cubre específicamente todos los casos de injerencia en la propiedad legal, que es lo suficientemente grande como para calificar para un caso penal, sería un acto ineficaz por dos razones. La segunda razón, sería una suposición que sería justificada por los infractores y que el Creador no consideraría la ley, por lo tanto, quedaría injustamente excluido de la aplicación legal. Para hacer esto, el tipo de amenaza a la conducta debe estar relacionado con el componente de gestión / seguridad operativa (como parte de su violación).

Además, creo que para que este tipo de delito sea más efectivo y más legal, debe haber algunos problemas con el comportamiento natural, que se refieren a situaciones o prácticas relacionadas con un historial de riesgo. En otras palabras, además de violar la Ley de Protección (declaración de bloqueo) y determinar los riesgos asociados con el delito y sus consecuencias, establece el riesgo dentro de los límites del delito.

Ahora bien, Pacheco (2016) señala la *especificación* únicamente busca que lo determinado, tiene la facultad de seleccionar conforme en función a aquellas modalidades que sean aplicativas en función a los riesgos que se encuentran bajo la gravedad de la conducta. La fórmula "especialización en la conducta" representa una base importante para evitar la pérdida del principio de vigencia (en su validación *lex certa*) y, de entenderse, brindar una mayor garantía legal al empleador, quien podrá saber de antemano que el delito se incluye en el registro de los condenados por agresión aumentada (incluso si surgiera una amenaza grave en una situación particular) y se facilitó el trabajo del juez por "primera preferencia".

En resumen, la estructura del tipo penal de riesgos laborales, estará conformada por tres elementos básicos: la primera basa en el bloqueo que se realiza a través de la norma laboral, la cual muchas veces actúa para la tipicidad penal de acuerdo al peligro que se puede actuar como una cláusula de nivelación además de poder generar una mejor nivelación del peligro, teniendo en cuenta la infracción que se puede generar en función al derecho penal con la aplicación de una cláusula determinada de la conducta, además de poder llegar a difíciles de qué manera abarca el riesgo posible.

1.3.1.9. Sujeto activo

Ya identificado el riesgo que se supone que está prohibido, el tipo criminal solo debe describir al sujeto activo; que debería ser un reflejo del contenido (especificación y actualización) y cláusulas de bloqueo. Con respecto a la paternidad de este delito, el criterio determinante decisivo debe ser el "organizador" de la actividad peligrosa (laboral). En este contexto, el organizador puede ser el empresario o el responsable de sus tareas o "el organizador de facto" (arrogante). En otras palabras, quien tenga la jurisdicción inicial del empleador con respecto a la compensación de la propiedad legal del trabajador. Por lo tanto, llega a comprender que, en toda la actividad del emprendedor, se genera una mejor seguridad sobre la base de la violación de la norma, en la que actúa como colaborador del peligro procesal (Fernández, 2008 p 86 y ss.)

En palabras de Gomes (2008) establece que dentro de la organización se toma en cuenta que la persona tiene el deber de poder cumplir con la seguridad laboral que todo centro empresarial les brinda, es decir que el control de foco peligro busca la posición del *dominus, adquiere sus mismos deberes*. Es por ello que se requiere que la actividad penal tiene que estar en función a la descripción del sujeto activo, para poder delimitar al empresario o al delegado de la organización, en esta función se quiere que la figura entienda la gestión del proceso productivo, así como también tener funciones determinadas de seguridad como es en el caso

de los técnicos de prevención en donde se analiza el criterio material de la autoría con respecto a la descripción (pp. 789 y 800)

1.3.1.10. Especificación de la conducta

Los conceptos de bloquear y violar el nivel de aversión al riesgo se convierten en el pilar de los "delitos peligrosos" en nuestra área de interés, cuando se violan aún más al "prohibir las violaciones de las leyes de seguridad", pero constituyen una amenaza importante (incluida la actividad delictiva). Sin embargo, la cláusula especial todavía juega un papel importante: dividido por el riesgo, el trabajo de la legislatura y el juicio del infractor. De hecho, lo que definimos como un "tipo de amenaza", la determinación de la conducta natural, que comienza con el manejo de la violencia, presenta un riesgo mayor, afectando la violación de la ley, especialmente a nivel de amenaza, que es la prerrogativa del juez. Depende del juez y de sus críticos de salud decidir sobre todas las posibles malas prácticas que podrían suponer un "gran riesgo". Por el contrario, si el tipo de delito todavía se considera un estándar para las directivas especiales, la legislatura tendrá que ocuparse primero del filtrado del delito necesario para crear una amenaza grave (texto adicional).

En efecto como lo detalla Campoverde (2010), señala que el principio es difícil abstraer un delito extrapenal, que se adapta a todos los delitos administrativos que pueden ser peligrosos. más grave, dado el alcance de los riesgos laborales, en particular la complejidad de estos (p. 543).

Por lo tanto, cuando se debe identificar a una persona, está decidido a actuar idealmente cuando se busca un peligro grave para poder describirlo de acuerdo con el tipo de persona en la que se puede administrar ilegalmente o de una manera específica. También hay actos ilegales en el contexto de la experiencia del mar en sí, lo que constituye un peligro significativo, pero los actos delictivos. Por lo tanto, la precisión de la descripción tiene como objetivo garantizar que el comportamiento esté sujeto a una mención imponible, es decir, áreas en las que

se ha generado un delito, que no está condicionado como un peligro, sino que se unifican de acuerdo con el proceso y la organización presentados en el entorno mismo. En estas áreas, se tiene en cuenta que deben ser: edificio, proceso, organización y entorno de trabajo. Para llegar a una doble fórmula, con un primer nivel de precisión superior y un segundo nivel complementario, menos preciso porque solo se enmarca el posible delito penal, de acuerdo con la importancia del dominio al que se refiere, en el sentido de escriba "recogida".

1.3.1.11. Nivelación del peligro

Detalla el autor Kiss (2015) Que la clase de peligro requerida establece que el avance "contractual" de la barrera controla la perforación en el campo de la profesionalidad del riesgo y el campo de concreto abstracto-concreto. (pp. 16). De hecho, no hay una diferencia significativa entre prohibir el peligro concreto o prohibir el resultado perjudicial indiscriminado: el peligro desaparece solo cuando el potencial perjudicial de un vínculo causal puede neutralizarse de una manera políticamente criminal, por supuesto.

De acuerdo con el estándar de seguridad, se realiza la posibilidad de neutralizar el riesgo del proceso de producción, pero una vez que el trabajador comienza a interactuar con este riesgo, se pierde, sin la posibilidad de proteger adecuadamente sus activos legales expuestos (vida y salud). Para evitar que el trabajador "se integre con el riesgo, la medida en que el nivel de riqueza del primo se enriquece por la influencia del peligro". Solo se ha cambiado el estado, el editor ha sido reconocido solo por la presentación directa del asegurado a la guía del aprendiz.

Además, existe la necesidad de factores de riesgo especiales que afecten el potencial de riesgo, ya que violar las leyes de seguridad de alto riesgo (que es una consecuencia real) no necesariamente representa un riesgo especial. Por estas razones, el uso de sustancias peligrosas debe existir en un momento en el que el empleado está en riesgo sin poder defenderse. Sí, se establece "riesgo

crítico" (riesgo grave) y no cuando un bien legal (vida / salud) entra en la zona de peligro (resultado ocasionado de un peligro concreto).

Para corroborar la técnica del peligro concreto abstracto, otra razón importante es que se requiere el peligro específico (de hecho, solo un accidente completo o "instantáneo". De hecho, el delito de peligro específico está reservado para un riesgo extremo, en El "momento" en el que intenta identificar la técnica específica no es otro que el preludeo de la realización instantánea del delito de lesión correspondiente (Lascurain, 1991: 217).

De esta forma, la técnica legislativa no es adecuada para prevenir enfermedades profesionales, ya que resultan de la ejecución progresiva del delito de lesiones profesionales. La capacidad del peligro de causar lesiones y / o muerte instantánea y de producir, en este contexto a largo plazo, una enfermedad relacionada con el trabajo responde a diferentes parámetros, que deben recibirse (de manera diferenciada) y pretender ser efectivos a través de un tipo criminal en la prevención de ambos efectos nocivos. Desde este punto de vista, en el segundo caso (a diferencia del primero), la descripción típica debe referirse a una acción peligrosa cuya capacidad de producir el daño proviene de su reincidencia.

1.3.1.12. Factores que determinan la implementación de sistemas de gestión y el desempeño de la seguridad

Los siguientes estudios identificaron factores, determinantes, fuerzas impulsoras y barreras para la implementación de un sistema de gestión ambiental y control de calidad, y algunos también identificaron factores que determinaron la seguridad de varias líneas industriales.

Berruezo y Hernández (2011) Publica procesos de gestión que identifican el impacto de los diferentes grupos de interés sobre el desempeño de las prácticas de gestión ambiental en las empresas, donde dicen que los grupos de interés brindan energía a la empresa. Además, determina que la responsabilidad de la empresa y la estructura organizativa son responsables de la crisis.

La literatura encontró que los incentivos para adoptar sistemas de gestión ambiental en las PYME están relacionados con los beneficios que brindan a la empresa en términos de: mayor eficiencia y menores costos, menor consumo de recursos, cumplimiento de las normas y participación de los empleados y mejora de las relaciones con los clientes; establecer relaciones con las autoridades para aprobar el proyecto, menos control de ellas, y crear una nueva imagen pública y tener en cuenta las presiones de los grupos de interés internos de la empresa.

En este sentido, el Comité de Cooperación Ambiental enfatiza que los factores que impulsan la implementación del sistema de gestión son: factores financieros, requisitos del cliente y requisitos de las organizaciones de la industria. Con respecto a México, el SARI (Sistema Integrado de Gestión de Responsabilidad) presentó muchos obstáculos.

Los problemas identificados están relacionados con la falta de apoyo interno y externo, los altos costos y el miedo a identificar fallas en la ley y el incumplimiento. Según permiso, con problemas internos de la organización (políticos, problemas de personal).

Uno de los trabajos internos de la organización que se considera que ha completado la tarea de mejorar la seguridad del trabajo de la organización y reducir el número de víctimas. Sin embargo, a veces no se necesitan equipos eficaces, por lo que hay otras cosas que se pueden lograr: integrar la seguridad en la gestión diaria, los procesos de trabajo, los procedimientos y las actividades (frecuencia de reuniones, grupos grandes y habilidades de resolución de problemas).

Un estudio de una empresa española sobre los factores que determinan la seguridad laboral ha demostrado que los cambios están relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Tiene capacidad de capital extranjero y cuenta con procesos internos de cooperación y consulta de problema.

1.3.1.13. Principio de seguridad y salud bajo el trato de prevención en los riesgos laborales

Sin embargo, el concepto de seguridad, incluso si corresponde a un concepto muy amplio, resulta ser preciso y firme, junto con la posibilidad de clasificación. No existe un área de actividad humana que sea ajena a esta práctica, en la que su objetivo es evitar el daño que puede resultar de diversas actividades, es el daño económico a las personas y, en general, a ambos.

Debido a que una persona ha trabajado o trabaja, estuvo expuesta a varias condiciones de salud, ya sea por accidentes o por sufrir nuevas enfermedades o por el deterioro de la salud de una persona. El trabajo es algo inseparable para el desarrollo humano y el sustento, gracias al cual recibe fondos para satisfacer las necesidades básicas y luego para cumplir con otros aspectos de la vida y las personas que lo rodean. Sin cambios incluso una vez La definición de salud se entiende a tiempo solo en los dos primeros conceptos: bienestar físico y mental, pero no puede separarse de su concepto social, porque la política, la economía, las relaciones sociales, etc. también afectarán el concepto de salud que define la OMS. La salud debe entenderse como un proceso evolutivo e inestable con el tiempo, porque es algo que se puede ganar o perder.

Desde un punto de vista técnico, el concepto de salud en el trabajo se refiere a la seguridad en el entorno laboral, un concepto amplio y universal de salud en la Organización Mundial de la Salud, que indica que la salud no es solo la ausencia de todas las enfermedades, incluidas las lesiones, sino también las condiciones físicas, psicológicas y sociales. cada persona.

Los trabajadores deben estar adecuadamente protegidos para minimizar el riesgo de lesiones o lesiones en el lugar de trabajo. Dado que los empleados realizan las tareas asignadas por sus superiores, bajo su liderazgo, en función de las condiciones de trabajo que se les imponen, deben asegurarse de que las tareas se realicen con el menor riesgo.

La mayoría de las empresas son muy difíciles o imposibles de determinar cuándo ocurrirá esto, por lo que debe tomar medidas preventivas sistemáticas para reducir la probabilidad de posibles amenazas.

La salud y el trabajo están relacionados con esta comunidad, porque el trabajo es una parte importante de la vida de las personas y, por lo tanto, lo que afecta al trabajo afecta la salud en general, así como el trabajo afecta la salud en el trabajo. No trabajar en buenas condiciones o en mal ambiente puede afectar negativamente a la salud. Cada año ocurren miles de accidentes relacionados con el trabajo, enfermedades e incluso la muerte y se encuentra en una posición segura como un “riesgo laboral”.

Los beneficios serán mutuos: un empleado saludable para su trabajo será un empleado más feliz, un empleado más saludable y feliz será más productivo para la empresa. También puede tener un lado positivo porque el trabajo puede mejorar los aspectos sociales, psicológicos, emocionales e incluso físicos de las personas. Hoy, una persona desempleada tiene muchos más factores para enfermarse que una persona que trabaja, y entre aquellos que trabajan, las personas con mejores condiciones laborales tienen mejor salud.

Las nuevas inversiones necesariamente implican un nuevo riesgo o un riesgo ya conocido, pero con diferentes raíces o diferentes mecanismos de propagación relacionados con la novedad según la invención, estos riesgos generalmente tienen un doble aspecto, aunque en algunos casos uno de ellos es dominante debido al otro riesgo profesional. relacionado con el negocio de profesionales que trabajan con nuevas instalaciones; por otro lado, implican riesgos para los usuarios, y generar riesgos en un caso y en el otro será completamente diferente.

Es cierto que la precisión absoluta es inalcanzable, ya que la construcción de materiales frente a altas demandas o reacciones de personas que operan maquinaria o procesos de control no puede garantizarse con absoluta fiabilidad, por lo tanto, los defectos en los electrodomésticos y los defectos humanos son la causa del contenido aleatorio que también afecta las operaciones industriales. La

diferencia con otros tipos de riesgo es que, en la industria, se pueden aplicar reglas que reducen los efectos de estos riesgos a niveles.

Para abordar la metodología de seguridad laboral, debe recordarse que su objetivo principal es evitar o mitigar las lesiones y que esta lesión es causada por algún tipo de riesgo. Pero todavía hay en el entorno laboral, y no solo en la cultura mortal de lo inevitable y necesario, y, por lo tanto, probablemente ajeno a nuestra voluntad y nuestro poder, cuando se dice que algo sucede por error. Corresponde a un dicho involuntario, porque se entiende que no se puede predecir y evitar.

1.3.1.14. La organización Internacional del Trabajo y el principio de salud como ente fundamental del trabajo

Los gobiernos, empleadores y empleados reconocen ahora el efecto positivo de la introducción de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) a nivel organizacional, tanto en términos de reducción de riesgos, como de riesgos y eficiencia.

Las directrices se desarrollaron sobre la base de una estrategia general, que incluía a la OIT, sus componentes tripartitos y otras partes interesadas. También se formaron de conformidad con los principios internacionales para el entorno laboral y la seguridad establecidos en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Por lo tanto, son un instrumento único y poderoso para desarrollar una cultura de seguridad permanente dentro y fuera de las empresas. Las recomendaciones prácticas de estas directrices han sido desarrolladas por personas responsables de la gestión de salud y seguridad. El empleador tiene la obligación de regular las cuentas y organizar SST. Según la OIT, esta es una herramienta práctica para ayudar a las organizaciones e instituciones competentes a mejorar continuamente la eficiencia de la SSO.

1.3.2. Análisis a la legislación

1.3.2.1. Ley laboral y la aplicabilidad de la salud

Hoy en día, los avances tecnológicos y la fuerte competencia han llevado a cambios rápidos en las operaciones, los procesos y la colaboración. La legislación es necesaria pero no autosuficiente para enfrentar estos cambios o para enfrentar nuevas amenazas y riesgos. Las organizaciones podrán satisfacer las necesidades de salud y seguridad de las operaciones existentes y mejorar las respuestas efectivas en forma de planes de gestión eficaces.

La Salud y Seguridad Ocupacional (SST) se basa en la constitución política peruana y la legislación aplicable que establece el marco regulatorio para las obligaciones y derechos que rigen todas las actividades de fabricación y servicio.

Todos los empresarios que operan en este país deben cumplir con estas regulaciones. Este capítulo enumera los requisitos reglamentarios aplicables en estas áreas para indicar a las empresas relacionadas con el sector de hidrocarburos y las responsabilidades de cumplimiento de otros sectores.

Estas obras, de conformidad con las disposiciones de la Ley N ° 29783 de la Ley de Salud y Seguridad y sus reglamentos, aprobados por el Decreto Supremo N ° 005-2012-TR; es compatible con el propósito de establecer disposiciones generales y específicas para una adecuada protección e integridad física y psicológica, las cuales involucran el desarrollo de cualquier actividad que tenga relación a disminuir los accidentes o todo lo relacionado que perjudique al trabajador, de igual forma proteger al trabajador o servidor públicos de cualquier actividad inherente, entre otros aspectos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proteger a los trabajadores de enfermedades profesionales, enfermedades y lesiones es una parte importante del trabajo. Las enfermedades y los accidentes no deben estar

vinculados al lugar de trabajo y la pobreza no puede descuidar la seguridad y la salud de los empleados.

El principal objetivo de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres logren un trabajo significativo y productivo en libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Este objetivo está incluido en el concepto de "trabajo justo". Trabajar honestamente es trabajar con seguridad. Por lo tanto, la operación segura también es buena para la producción y el desarrollo comercial.

1.3.2.2. Análisis crítico del art. 168-A del Código Penal

Este análisis se realizará comparando las palabras de la teoría peruana, como se mencionó anteriormente, el modelo de violación de riesgos laborales debe responder, por lo que determina la prioridad en cuanto al desenlace del área delictiva.

El art. 168-A del CP Además de las declaraciones que se consideran importantes en los casos penales de este nuevo caso: la necesidad de avisar con anticipación al empleador que no se ha cumplido con la ley de derechos de protección. Estoy de acuerdo con la teoría peruana, como la que señala Basualto (2011) en Si este requisito es del tipo "bloqueo" o hay un problema con la solicitud de discurso. Se trata de un modelo único de iniciativa contra la delincuencia, que se ha calificado de "incumplimiento obstinado" de las normas de prevención de accidentes laborales (pp. 81 y 82). En este sentido, "el tipo está formada por infracciones ya identificadas por el director, lo que permite que la investigación se enfoque en cambios futuros en la situación empresarial en el tema, brinda una base sólida para el reclamo, pero solo más infracciones, porque, en el contexto original, sus hallazgos presentan el mismo problema: "Quién cometió delitos peligrosos".

En mi opinión, es inapropiado usar primero un aviso de la administración, no solo para prohibir la comisión de un delito, sino también para despertar sospechas sobre su implementación, como la confirmación del delito o actividades administrativas no anunciadas y otras cuestiones problemáticas. Además, debido

a la dificultad de su aprobación por parte del Poder Ejecutivo, este requisito es más acorde con el delito de intimidación no amenazante que con piedra amenazante.

Como tal, creo que la necesidad de interferencia de un organismo fuera de la jurisdicción del poder judicial, cuando se violan las leyes proteccionistas y la intimidación de los empleados ya está en vigor (antes de que comience el proceso penal). Las leyes contra la corrupción pueden ser dirigidas por la empresa. grupo para evitar avisos oficiales y procesar denuncias penales.

La delimitación del sujeto activo está sujeta a las mismas críticas que el art. 316 CP español, en la medida en que se refiere "legalmente obligado". Como se señaló anteriormente, el tema activo debe reflejar el contenido (especificación y actualización) y las cláusulas de bloqueo. Sin embargo, a través de esta fórmula, se introduce un nuevo criterio, que no cumple con estas cláusulas (esenciales en el tipo penal), sino con una directiva externa: tipo adicional (estándar administrativo / laboral) y recurso nuevamente (además derivación delimita el comportamiento típico) a la técnica del derecho penal virgen, esta vez para la determinación del sujeto activo. De esta forma, los potenciales sujetos activos que, aunque ocupan el puesto de garante de seguridad, no responden a la fuente elegida por el legislador (ley extrapenal) no entran dentro del contenido literal. En conclusión, el art. 168-A no respeta la simetría que debe existir entre el riesgo penalmente relevante definido en el tipo y aquellos que pueden generarlo por su comportamiento; Además de no considerar expresamente los casos de delegación por parte del empleador, no se menciona al "delegado" como un posible autor del delito.

Los sujetos pasivos, se trata de empleados en relación de dependencia, según el uso del documento por parte de sus (empleados). En cuanto al tipo de enseñanza, el término intencional no incluye la superstición, que es común en esta clase de delitos, sin embargo, se ha identificado como una "violación constante" de la Norma de Prevención Laboral.

El tipo de delito que requiere una amenaza inmediata se puede definir como una amenaza visible, como es el caso en su mayor parte de Perú. En este caso, creo que la necesidad de riesgo es un resultado directo del incumplimiento de la definición como consecuencia del riesgo. Recuerde que la amenaza no necesita ser "seria", es suficiente cuando está cerca, incluso si es pequeña. Así, el factor de riesgo no está configurado correctamente, en primer lugar, como se indicó, lo que se ha identificado para este factor de riesgo es la incertidumbre percibida de la amenaza, y en segundo lugar, se debe cumplir con la responsabilidad de sustentar el delito a través del derecho penal. incluyendo ataques a bienes legales (vida y salud del empleado) que supongan una amenaza para otra empresa (grave). De manera similar, como se señaló anteriormente, la amenaza física es insuficiente para proteger la buena salud legal (definida en crimen) contra el trabajo de enfermedades "a largo plazo".

Por otro lado, la especificidad estructural del arte. 168-A Cuando se permite hablar "riesgo del empleado" es un grupo, construyendo un estándar equivalente al art.316 del CP español, en el sentido, en mi opinión, de "incluye riesgos amplios", lo cual es inconsistencia con el método de clasificación de riesgo en concreto. Sin embargo, parte de la doctrina peruana entiende que se trata de un peligro individual. Por otra parte, el artículo español es sobreabundante al igual que el artículo 168-A del CP peruano, ya que menciona expresamente a la integridad física, que está incluida en el concepto *salud*.

Pero para una descripción detallada del comportamiento, se incluye, como dice Gallardo (2014), "la no aceptación de los métodos previstos en la normativa de seguridad y salud". Con esta estructura general incorporada, esta sección no excluye el proceso de selección de las ofensas de los empleados de la gerencia para presentar un riesgo más serio, es decir, no proporciona pautas para determinar la prohibición de conducta (p. 441). Arte en este sentido. 168-A, que es casi "una especie de sujeto", y todas las leyes estatutarias de las que surge,

es probable que, en general, lesione el principio de regulación (el mandato de garantía).

El segundo párrafo del Código Penal peruano, prevé la terminación de la pena si el riesgo surge por el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo que involucran un trabajo de emergencia, y causa la muerte o lesiones graves no solo de un empleado, sino también de un tercero. Como puede observarse, esta seriedad persiste en cuanto a las competencias para la toma de decisiones, una percepción amplia del trabajo protector del empleador, que no es solo para los empleados (directa o indirectamente), sino también para los visitantes y usuarios, tiene derecho a un "tercero". De esta forma, el caso violando la simetría y el primer párrafo del delito de peligro solo se refiere a "sus empleados" y, en términos de Gallardo García, "con esta cobertura se incluye la causa del amparo del hábito".

1.3.2.3. La protección penal de la seguridad y salud en el trabajo

Las normas penales, actualmente vigentes, destinadas a la protección del bien jurídico, seguridad y salud en el trabajo, y más ampliamente, la vida, y la integridad de los trabajadores. Entiende que ha tenido que protegerse penalmente dichos bienes, pues los otros medios de control han fracasado; en buena cuenta la responsabilidad en la que incurren los empleadores al momento de omitir proporcionar los mecanismos necesarios que garanticen la seguridad y salud del trabajador en su ámbito laboral, finalmente ha llevado al Estado a implementar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, a fin de reducir los accidentes laborales, así como los daños a la salud de los trabajadores que se dan como resultado de su actividad laboral o sobrevengan de esta con el transcurrir del tiempo, pues en todo ello han resultado insuficientes los medios extrapenales para lograr proteger el bien jurídico seguridad y salud en el trabajo, por lo que es necesario la intervención del Derecho penal, mediante el cual que el autor analiza en este artículo.

El propósito de cualquier jornada social basada en un sistema democrático es asegurar el bienestar de sus miembros, para que puedan ser valorados como seres humanos; La búsqueda de este importante objetivo de la sociedad debe establecer reglas individuales sobre el comportamiento de los individuos, incluida la prevención de que se involucren en comportamientos que comprometan la noción de coevaluación, incluso en riesgo para la vida de la sociedad.

Para Bramont (2005), los controles informales "son aquellos en los que el estado no manifiesta directamente su carácter represivo hacia los individuos, pero las presiones son ejecutadas por otros individuos o grupos de ellos" (p. 35) La escuela, la familia, el entorno social y profesional influyen en esta forma de control social, que rechaza a la persona que adopta un comportamiento disfuncional. Con respecto a los controles formales, el propio Bramont cita las líneas anteriores como "(...) aquellas en las que el estado manifiesta su poder para reprimir y controlar a las personas" (p.43).

La regulación social, en este caso, considera atraer al Estado para que actúe de enlace con sus autoridades de enlace, como departamentos, policía, fiscales, juzgados, dependencias penitenciarias, etc., para legislar las penas o infracciones penales del elemento principal. Las leyes se han convertido en una herramienta social.

En el campo de las relaciones con los empleados, encontramos que falta una buena gobernanza en la regulación por una combinación de empleados, sindicatos, empresas, empleados y organizaciones de empleados. Pero la gestión social eficaz, en el sector no penal, la realiza la gestión de los trabajadores a través de la Inspección de Trabajo, que tiene la facultad general de autorizar caso por caso. Limitaciones financieras, violación de la normativa laboral. Administración pública, que utiliza las disposiciones del código penal y la ley especial para sancionar actos que vulneren el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

1.3.2.4. Fracaso de los medios de control social no penales

Como se indica en el párrafo anterior, antes de llegar a la protección ilegal de los derechos para proteger la calidad jurídica, la seguridad y la salud en el trabajo, debemos buscar protección contra los delitos viales relacionados con la prevención de trabajos peligrosos, tales como: resolución de contratos, responsabilidad civil, suspensión de actividades, daños punitivos, entre otros; Sin embargo, en nuestro país donde se observa que estos métodos de violación de las normas, que son realizados sobre todo por el personal de inspección, son insuficientes para proteger la calidad, seguridad y salud de las personas.

Si bien el alcance general de la normativa anterior, la experiencia nos muestra, los sistemas regulatorios y disciplinarios no son suficientes para tenerlos, sino para al menos eliminarlos para reducir la tasa de emergencias de empleados en el Perú, esto nos permite utilizar sanciones penales. . , una forma de fortalecer la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, con la esperanza de que la causa de la seguridad pública seguida del castigo contribuya a socavar a aquellos cuyo comportamiento vital y salud están en riesgo crónico y la integridad física o mental del personal.

1.3.2.5. Papel del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e intervención del Ministerio Público

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable del sistema de inspección del trabajo, a través del cual es responsable del cumplimiento de las leyes y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales.

La formulación y aprobación de la política nacional de salud y seguridad en el trabajo es responsabilidad de la Junta Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsable, dentro del alcance de sus funciones, de cumplir con las normas relativas a la prevención de riesgos laborales; A su vez, propondrá propuestas o enmiendas a

las regulaciones existentes sobre salud y seguridad en el trabajo. En el campo de los servicios de salud, la Junta Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo debe garantizar el desarrollo y fomentar la extensión del seguro de riesgos para todos los trabajadores.

1.3.2.6. Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Análisis del tipo penal

La Ley N ° 29783, Ley de Salud y Seguridad Ocupacional en su cuarta disposición de enmienda adicional, incorpora el Artículo 168-A en el Código Penal, que penaliza la "violación de las reglas de seguridad en el lugar de trabajo la vida, la salud o la integridad física del trabajador en peligro".

A efectos del análisis de la figura delictiva antes mencionada seguiremos el método de análisis que nos enseñan acertadamente Bramont y García, el mismo que comprende los pasos siguientes:

- 1) La descripción típica,
- 2) El bien jurídico protegido,
- 3) La tipicidad objetiva,
- 4) La tipicidad subjetiva,
- 5) Grados de desarrollo y finalmente
- 6) La pena.

1.3.3. Análisis a la jurisprudencia

1.3.3.1. Nota de Prensa N° 395/ OCII/DP/2019 – SUNAFIL

Para comenzar, es necesario delinear el contenido esencial de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, declarando que "el contenido esencial protegido constitucionalmente de los derechos reconocidos por la Ley Fundamental no solo debe extraerse de la disposición constitucional reconocida; es decir, la interpretación de esta disposición con otras disposiciones constitucionales a las que podría vincularse (principio de la unidad de la Constitución).

Se tiene que mediante la presente nota de prensa N° 395/ OCII/DP/2019, el cual hace referencia al doloroso fallecimiento de los jóvenes Carlos G, Campos Zapata y Alexandra, A. Porras inga que se encontraban laborando en la conocida empresa McDonald's que labora en el rublo de comida rápida, el cual mediante este suceso la empresa antes mencionada ha incurrido en infracciones graves como es la falta de comunicación dentro de los plazos establecidos por la norma al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Cabe resaltar que, a través de este lamentable fallecimiento de los dos jóvenes trabajadores, la entidad SUNAFIL ha iniciado investigaciones exhaustivas el 15/12/2019 lográndose culminar esta misma investigación el día 24/12/2019, señalando que la conocida empresa Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A. que representa como franquicia a la reconocida empresa McDonald's han incurrido en cometer 6 infracciones consideradas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), la cual una de las primeras que fueron detectadas mediante la investigación fue que la empresa no había realizado las respectivas evaluaciones de riesgo y sus controles periódicos que las condiciones en que laboran sus trabajadores que se encuentran a su cargo.

La siguiente infracción grave en ser detectada es que los colaboradores no fueron capacitados como lo establece la norma y la SST, evitando así que los

trabajadores tengan conocimiento de los riesgos que podrían ocasionarse en el cumplimiento de sus funciones, así mismo se detectó la falta de los contenidos estándares para una adecuada seguridad y limpieza en las áreas correspondientes en el reglamento interno de SST en la empresa McDonald's, seguidamente se llegó a revelar que la empresa no contaba con la acreditación de la repartición o entrega de los respectivos equipos que son de protección personal (EPP).

Adicionalmente se siguieron encontrando dos infracciones más, las cuales serían que la empresa no habría brindado las adecuadas condiciones de seguridad en el trabajo, de igual forma en las instalaciones y en las maquinarias que dispensan las bebidas de gaseosa el cual conlleva a determinar que tal empresa no realizó la correcta supervisión de las condiciones del SST; ya que se tiene conocimiento y pruebas que la empresa ya sabía los desperfectos que tenía la máquina dispensadora así como la omisión de su respectivo mantenimiento.

A través de las infracciones encontradas por SUNAFIL y los graves hechos ocurridos por la falta de una adecuada supervisión ante las infracciones graves y muy graves, dicha entidad cree conveniente aplicar una multa ascendente de 845.670 soles a la empresa Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A. que representa como franquicia a la reconocida empresa McDonald's.

1.3.3.2. Nota de Prensa N°395/OCII/DP/2019 - Defensoría Del Pueblo Demanda contra SUNAFIL

A través del suceso que causó la muerte de los dos jóvenes trabajadores de la empresa McDonald's, la Defensoría del pueblo demandó a Sunafil con el objetivo de reducir los plazos para la adecuada conclusión de las investigaciones obteniendo así los resultados de las investigaciones y poder conocer las causas de la muerte de los dos trabajadores y poder realizar las respectivas sanciones del caso.

A través de un comunicado el representante de la defensoría del pueblo de Lima el Sr. Alberto Huerta, dio a conocer que después de transcurrido los hechos de la muerte de los dos jóvenes en la empresa McDonald's, se ha efectuado adecuados requerimientos solicitando información del procedimiento y de las investigaciones pertinentes, de igual forma solicito a la PNP, al Ministerio Publico y al SST agilizar y priorizar sus informes técnicos, para la adecuada intervención y aplicación de sus respectivas multas. Una de las primeras acciones fue solicitar la información correspondiente sobre la veracidad de la licencia que ha sido otorgada a la compañía McDonald's en pueblo libre, de igual forma verificar las visitas de inspecciones que se encarga de la seguridad en edificaciones de la misma empresa, así mismo ha solicitado a comunidad que se encarga de supervisar y aumentar los actos de fiscalización en todos los establecimientos.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál sería la consecuencia de la regulación adecuada del delito de riesgo laboral en el CP para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad?

1.5. Justificación e importancia

Habiendo visto el fracaso de las normas administrativas para sancionar a los empleadores cuando estos infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo, es que se decretó la sanción penal para los mismos, pero, hasta la fecha está, por su mala regulación, se ha venido vulnerado de manera indiscriminada.

Entonces, enmarcar de manera adecuada y coherente este delito en la norma penal, logra que los empleadores, por el temor a ser privados de su libertad, sean más diligentes en cuanto a las condiciones en las que laboran sus trabajadores,

consiguiendo con esto la adecuada protección a los mismos que tanto se ha venido buscando.

La consecuencia de una adecuada regulación del delito de riesgo laboral sería que los empleadores sean más diligentes en cuanto a los ambientes laborales donde los empleadores realizan sus actividades diarias, debido que estará en juego la privación de su libertad, señalando para tal sentido parámetros debidos e implementando una coherencia normativa adecuada, con la utilización de doctrina y jurisprudencia comparada, debido al fracaso de las medidas administrativas que ante eventuales casos como estos se toman.

Además, en el aspecto económico, se pueden dar a conocer que pueden llegar a establecer pérdidas económicas relacionadas con los accidentes comerciales de las empresas y las condiciones de vida desfavorables para los empleados son muy graves, ya que las pérdidas en la empresa afectan directamente los costos de producción, lo que hace que el producto final sea más caro y la empresa pierde su competitividad en los mercados, lo que genera desempleo y frena el desarrollo en el país.

La implementación de este estudio generará propuestas para mejorar la gestión de las empresas, que, si se adoptan, pueden ayudar a reducir la cantidad de accidentes, enfermedades y muertes de empleados, así como el impacto potencial en la población inmediata. y el medio ambiente.

La presente investigación mediante la actual regulación del riesgo laboral, tiene la finalidad de que se puedan llegar a garantizar los derechos laboral de todo trabajador que se encuentre en condiciones de desigualdad normativa, teniendo en cuenta que en las organizaciones actuales es procurar la aplicabilidad del derecho a la salud y la seguridad sobre la base de una visión amplia de sus problemas de cada empresa y que está involucrado en la interpenetración (transversal) de varias políticas sectoriales a nivel local.

1.6. Hipótesis

Si existe una regulación del delito de riesgo laboral en el CP., entonces se llega a determinar la garantía de los derechos del trabajador en condiciones de igualdad.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la contribución de una debida regulación de riesgo laboral dentro de la normativa penal, para proteger los derechos de los trabajadores en condiciones de igualdad.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Establecer cuál sería la debida regulación para la imposición de sanciones penales a los empleadores que no presten un adecuado ambiente laboral.
2. Analizar la doctrina y jurisprudencia comparada para advertir las deficiencias del Código Penal Peruano, en cuanto a la regulación de los delitos de riesgo laboral.
3. Proponer parámetros de aplicación normativa para la debida regulación del riesgo laboral en el Código Penal en garantía de los derechos del trabajador.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo

La presente investigación se desarrolló con una tipología descriptiva propositiva, teniendo en cuenta lo señalado por Hernández (2018) donde da a conocer que este tipo de investigación descriptiva es a causa de investigar los problemas que surgen en la actualidad con el único objetivo de encontrar una solución a la problemática, así mismo la investigación propositiva se caracteriza o se reconoce por generar conocimiento que ayudaran a fortalecer y mantener la solución establecida. Se da a conocer que la investigación conocida como descriptiva propositiva se encarga de generar adecuados conocimientos o soluciones que se podrán aplicar frente a los problemas existentes en la sociedad.

Cabe resaltar que la investigación tendrá un enfoque cuantitativo y cualitativo, en términos cuantitativos se centrará en la medición objetiva a través del análisis estadístico, numérico y entre otros mecanismos que ayudara a obtener y analizar los resultados que fueron obtenidos por la encuesta o cuestionario y en aspecto cualitativo, concierne a información recopilada sobre el tema.

2.1.2. Diseño

Este diseño es no experimental principalmente porque no genera una manipulación de las variables dentro del contexto de la investigación y así poder llegar a plantear la solución al problema, es así que se tiene que dentro de la regulación del delito de riesgo laboral en el CP para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad, se trabajara para prevenir principalmente la desigualdad laboral.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Hernández (2018), señala que es el conjunto de personas u objetos que pueden participar en una investigación. "El universo o la población pueden incluir, entre otros, humanos, animales, registros médicos, nacimientos, pruebas de laboratorio, entre otros aspectos". La población que se tomara en cuenta en la investigación está conformada por Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

	Nº
Jueces laborales	15
Secretarios Judiciales	30
Abogados Especialistas en Derecho Laboral	180
Total	225

Fuente: Propia de la Investigación.

2.2.2. Muestra

Con respecto a la muestra Hernández (2018), da a conocer que es una parte o fracción de la población en total, que formaran parte de la investigación mediante la encuesta aplicada. Así mismo cabe resaltar que la investigación tendrá una muestra de 50 informantes por medio del muestreo no probabilístico, la cual está conformada por los Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Tabla N. 1.- Comunidad jurídica

	Nº	%
Jueces laborales	3	6%
Secretarios Judiciales	5	10%
Abogados especialistas en Derecho Laboral	42	84%
Total	50	100%

***Fuente:** Propia de la Investigación.*

2.3. Variables, Operacionalización.

Las variables en el estudio representan un concepto esencial en el proyecto. Las variables son conceptos que constituyen enunciados de cierto tipo, llamados hipótesis.

2.3.1. Variable Independiente

Delito de riesgo laboral en el CP

2.3.2. Variable Dependiente

Derechos del trabajador en condiciones de igualdad

2.3.3. Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<p>V.</p> <p>Independiente</p> <p>Delito de riesgo laboral en el CP</p>	<p>Una persona que viole las reglas de seguridad y salud ocupacional, cause la muerte del trabajador o de terceros o cause lesiones graves, y el funcionario podría haber previsto este resultado, la privación de libertad no será menor de cuatro o menos de ocho años en caso de muerte y no menos de tres años o más de seis años en caso de lesiones graves.</p>	<p>Delito de riesgo</p> <p>Protección penal</p> <p>Vulneración normativa</p>	<p>Peligro laboral</p> <p>Bien jurídico protegido</p> <p>Seguridad y salud del trabajador</p>	<p>Encuesta</p>

<p>V. Dependiente</p> <p>Derechos del trabajador en condiciones de igualdad</p>	<p>El derecho al trabajo está reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política vigente. Este Tribunal considera que el contenido esencial de este derecho constitucional tiene dos aspectos: el primero, el acceso a un trabajo, y el segundo, no debe ser despedido sino por una causa justa.</p>	<p>Derecho constitucional</p> <p>Principio de igualdad</p> <p>Conducta del trabajador</p>	<p>Derechos del trabajador</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Conducta típica</p>	
--	--	---	--	--

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La encuesta.

Con respecto a la encuesta Hernández (2018) lo reconoce como la técnica que se encarga de recopilar y obtener información de las personas que conforma o participan en la investigación establecida, cabe resaltar que este procedimiento se realiza mediante la elaboración de preguntas precisas y cerradas, con el objetivo de reconocer la conformidad y veracidad de la investigación.

La aplicación de la presente encuesta fue a través de mecanismo tecnológicos y presenciales, ya que a través de las circunstancias que se vive hoy en día a nivel mundial, las interacciones personales se ven complicadas por el temor del contagio del Covid-19, es por ello que se ha tenido en cuenta aplicar de manera idónea la aplicación de la encuesta por mecanismos tecnológicos.

Análisis Documental

Hernández (2018), El análisis de documento es considerado uno del procedimiento más importante de una investigación, el cual conlleva una serie de operaciones delineadas para obtener información relevante e importante de cualquier documento que está bajo un análisis.

El análisis de datos es un proceso inteligente que desarrolla productos comerciales o datos secundarios que cumplen con los requisitos de las herramientas de investigación intermedias o propias y el usuario que solicita información. Las habilidades necesarias surgieron porque el documento tenía que completar el proceso de traducción y verificación de la información contenida en el documento, concluyó.

El objetivo final del análisis de datos es convertir datos antiguos en otros datos secundarios, herramientas, identificar los datos originales y gracias a ellos recuperarlos y hacerlos interesantes.

Toda la información registrada, independientemente del promedio, puede estar sujeta a censura: revista de investigación, periódico, boletín, música, audio, video, película, imagen, primera oración en un sitio web.

El análisis de datos representa información en el proceso de registro, minimizando todos los detalles y descripciones físicas en detalle.

En el análisis de la literatura utilizada en la investigación, se deben considerar los libros y periódicos que se encuentran en la biblioteca de la Universidad Señor de Sipán, de ahí que este proceso reclame la capacidad de redactar documentos y por lo tanto se aplica a muchos autores.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Hernández (2018), Ya se han identificado usuarios o bases de datos en relación con lo recogido mediante el uso de información metodológica y herramientas aplicables; Este será analizado para validar la hipótesis sobre la autenticidad y se incluirán una serie de datos relevantes en el estudio funcional. La información recopilada se basará en el porcentaje de presión que se proporcionará en forma de muestras de prueba, mapas estadísticos.

Se requerirá analizar la información proporcionada en forma de resúmenes, tablas, gráficos. La estimación basada en el rango de datos de varianzas excedidos en la subhipótesis se utilizará como base para probar esta subhipótesis.

El resultado de cada punto de prueba (que puede ser una prueba completa, una parte de prueba con una objeción o una objeción completa) será la base para construir un grupo de conclusiones (es decir, muchas de nuestras conclusiones son similares a nuestro pensamiento).

Por otro lado, al final del episodio, se convertirán en un lugar para experimentar con mundos ficticios. El resultado de la verificación de la opinión general (que

puede ser una prueba exhaustiva, un caso de prueba y también la aceptación o el rechazo total) proporcionará la base para la formulación de los resultados generales del estudio.

2.6. Criterios éticos.

a. Dignidad Humana:

La etimología latina "merecer" siempre se refiere a dignus, y significa "lo que no es apropiado", "lo que es necesario", que significa "en el sentido de perfección" la dignidad de la cosa; En el sentido griego es equivalente a axios (importante, vital, importante, digno). De aquí viene el honor, la dignidad, el mérito, la dignidad y el "alto estatus".

Dentro de los parámetros establecidos en los criterios que presenta el informe de Balmot, se tiene que primero tener en cuenta al Poder Judicial y Ministerio Público de Chiclayo y directamente con los jueces y fiscales.

b. Consentimiento informado

A través del consentimiento informado se puede corroborar por la firma del especialista en materia penal dentro del cual se va a poder determinar su aporte a la investigación con a la resolución del instrumento.

c. Información

Se toma en cuenta que la información que se va a recopilar tiene que ir en función a la investigación y de archivos confiables es decir que contenga veracidad sobre los hechos propuestos.

La base de datos contiene una pieza de información que ya ha sido monitoreada y ordenada, y se usa para crear un mensaje basado en una especificación o

problema visual. La información permite la resolución de problemas y la toma de decisiones porque su uso adecuado es la base del conocimiento.

d. Voluntariedad

Dentro de este punto se tiene que considerar la firma que plasmas los especialistas en derecho penal para poder corroborar su fiabilidad dentro de la investigación y así determinar la voluntariedad de la investigación ya puesta en marcha.

El voluntariado es el trabajo de personas que sirven a su comunidad o entorno elegido. Este término también se aplica a todos estos voluntarios. Por definición, a los voluntarios no se les paga por su trabajo.

e. Beneficencia:

La presenta investigación ayuda a que se llegue a regular el delito de riesgo laboral en el CP. para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad, tenido en cuenta que dentro de la investigación se pude presentar obstáculos, así como también la existencia de una probabilidad eficaz del cien por ciento

f. Justicia:

Justicia significa la importancia de ameritar a todos de algo. Puede usarse como un poder con respecto a los límites del poder judicial o para construir un poder judicial basado en límites razonables.

Toda investigación que sea realizada con los parámetros de justicia siempre será beneficioso para el estado peruano y sus mismos pobladores, es por ello que al llegar a regular el delito de riesgo laboral en el CP. para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

Fiabilidad:

Los hechos de fiabilidad tienen como objetivo obtener conocimiento a través de actos de certeza, de la misma manera (Arias, MY Giraldo C, 2011) expresan que, para referirse a este criterio, el acto debe basarse en actos de validez de criterio o predictivo (p.2).

Muestreo:

En muchos experimentos, es imposible muestrear a toda la población como parte de un experimento de investigación debido a problemas temporales y económicos y a una gran cantidad de sujetos.

Este procedimiento conocido como muestreo es una herramienta de investigación que brinda precisión al examinar una población determinada, así mismo brinda una seguridad y mejor manejo a los investigadores.

Generalización:

La generalización se llama un proceso en el cual la observación universal se extrae de cierta observación. La generalización está fundamentalmente injustificada por el hecho de que cualquier paso lógico entre lo específico y lo universal o general es imposible.

Lo general es un elemento importante de la ciencia activa en general. En un buen mundo, esto ejemplifica la idea de que ejemplificas a un gran número de personas. Utilizará todas las variables relevantes como una variable independiente. En la mayoría de los casos, esto no es posible, por lo que se elige un representante para representar a la población.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

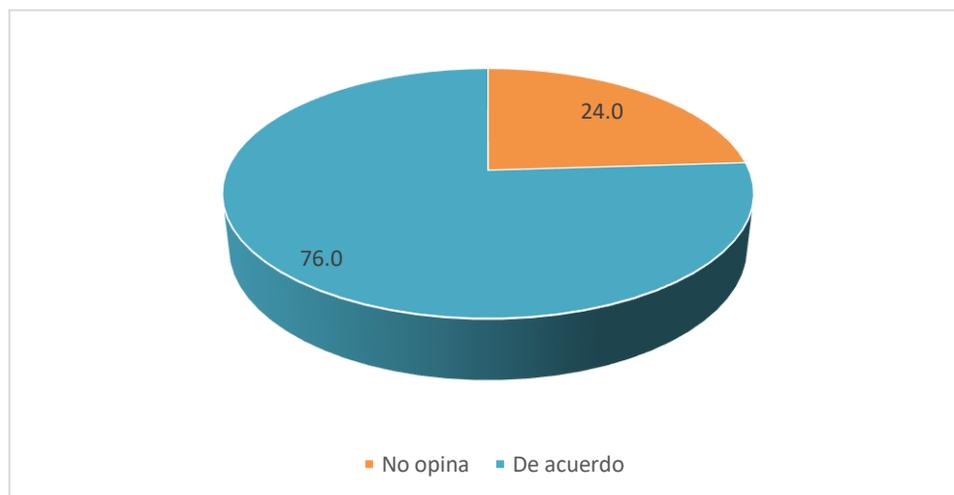
Tabla 1

Riesgo laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	12	24
De acuerdo	38	76
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 1. Riesgo Laboral.



Nota: El 76% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo acerca del delito de riesgo laboral en la legislación peruana y por otra parte el 24% de la población encuestada prefieren no dar su opinión.

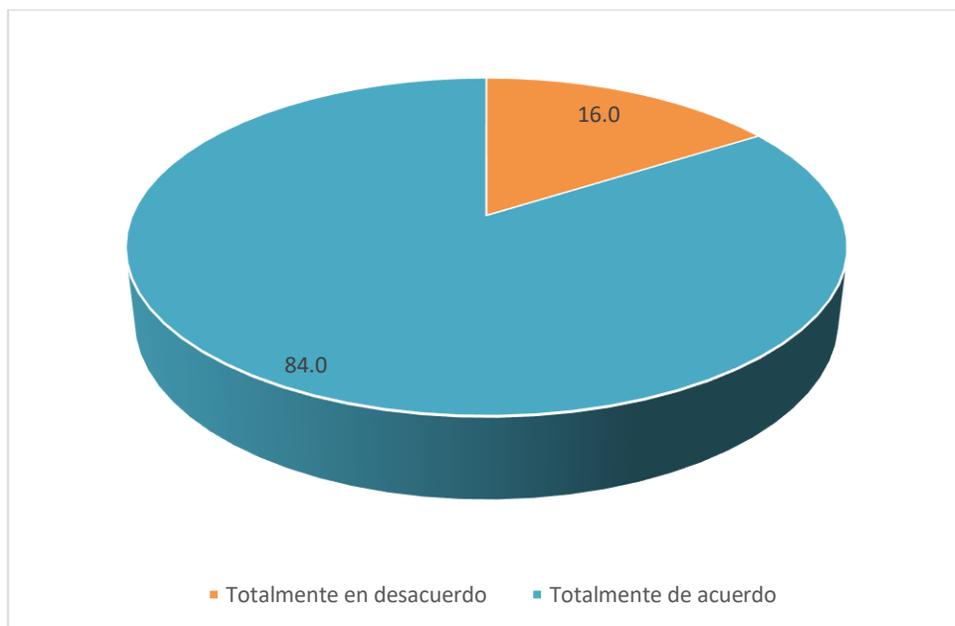
Tabla 2

Derecho al trabajador.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	8	16
Desacuerdo	0	0
No opina	0	0
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	42	84
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 2. Derecho al trabajador.



Nota: El 84% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que el riesgo laboral se pueda aplicar como un derecho al trabajador, mientras por otra parte el 16% se encuentra totalmente en desacuerdo en que el riesgo laboral se pueda aplicar como un derecho al trabajador.

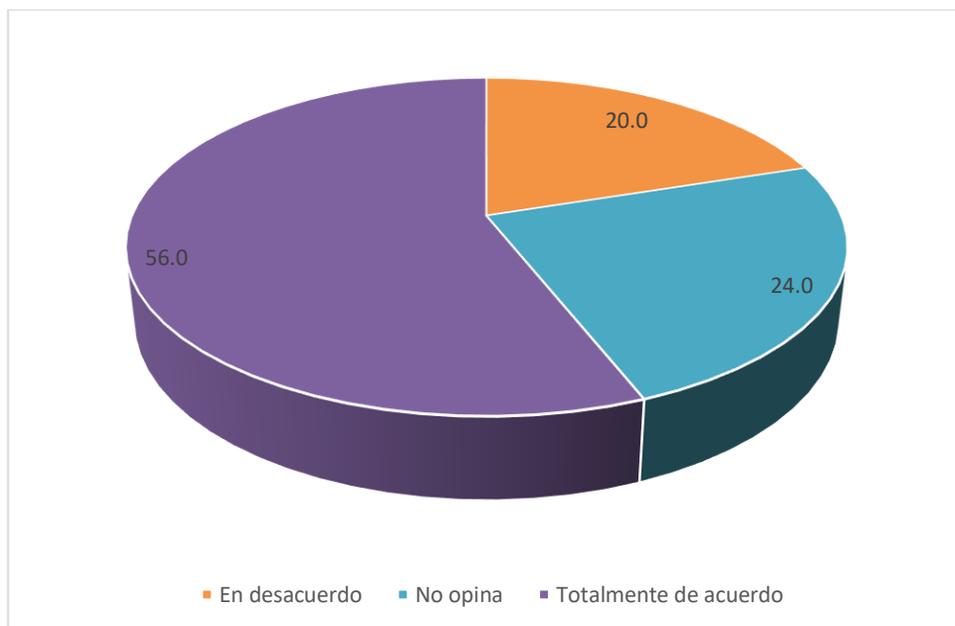
Tabla 3

Riesgo laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	10	20
No opina	12	24
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	28	56
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 3. Riesgo laboral.



Nota: El 56% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de que el riesgo laboral garantice igualdad de condicione en el trabajo, el 24% prefieren no opinar sobre el tema y el 26% se encuentran en desacuerdo en que el riesgo laboral garantice igualdad.

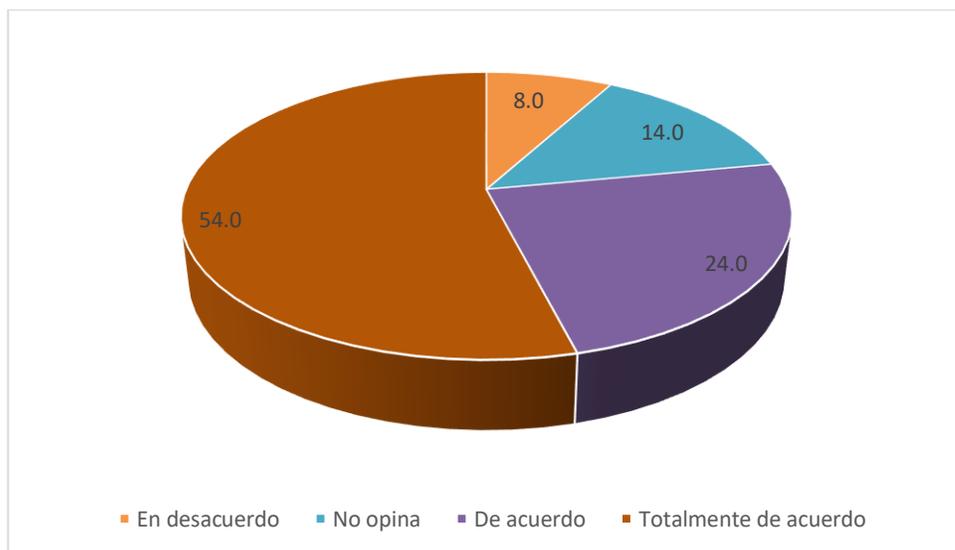
Tabla 4

Seguridad laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	4	8
No opina	7	14
De acuerdo	12	24
Totalmente de acuerdo	27	54
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 4. Seguridad laboral.



Nota: El 54% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que regulando el delito de riesgo laboral se proteja la seguridad laboral, el 24% se encuentra de acuerdo, mientras que el 14% de la población prefieren no dar su opinión y 08% están en desacuerdo en que el riesgo laboral proteja la seguridad laboral.

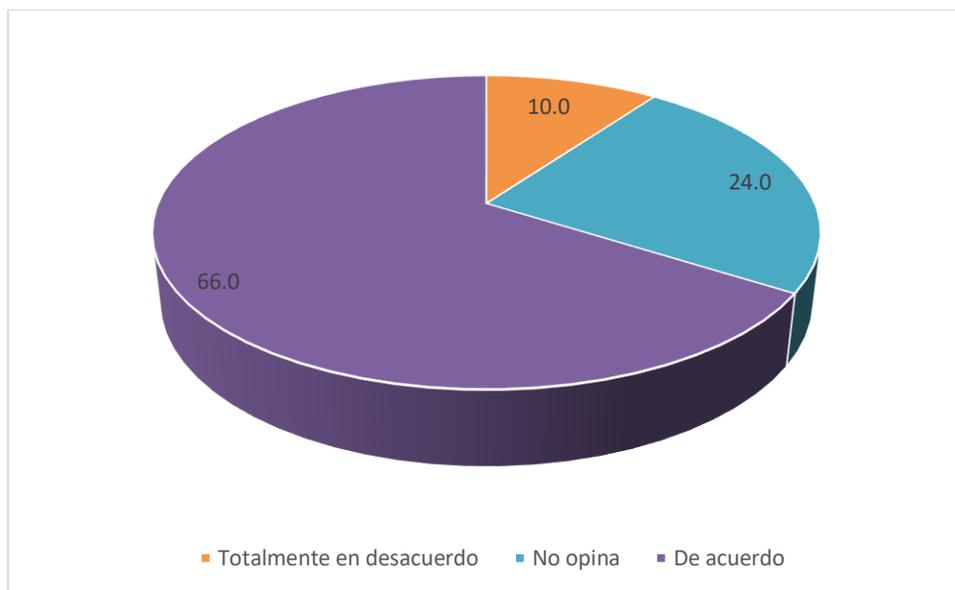
Tabla 5

Derecho al trabajador.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	10
Desacuerdo	0	0
No opina	12	24
De acuerdo	33	66
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 5. Derecho al trabajador.



Nota: El 66% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que el código penal no determine el riesgo laboral como un derecho al trabajador, mientras que el 24% no opina, mientras que el 10% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo.

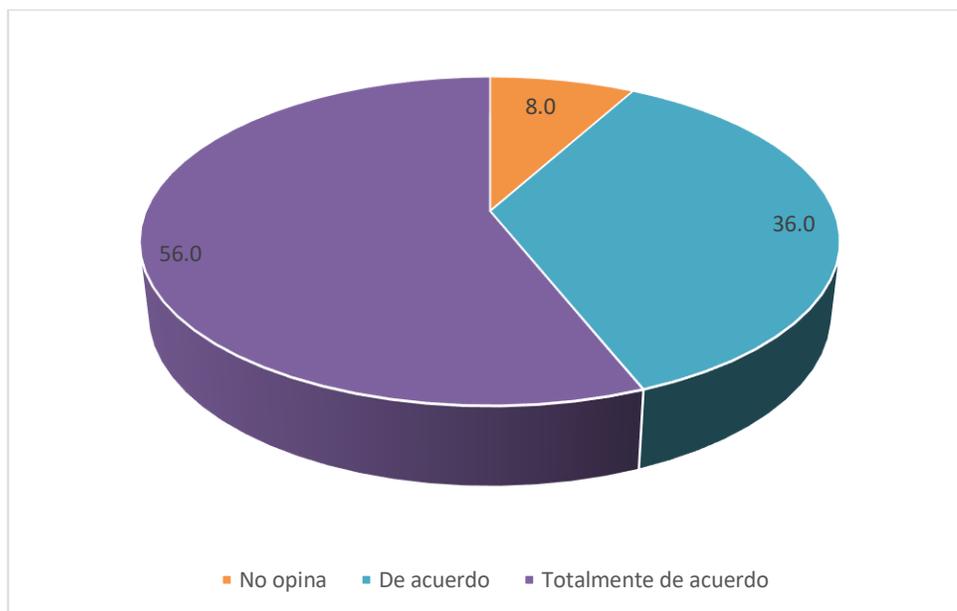
Tabla 6

Seguridad y salud en el trabajo.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	4	8
De acuerdo	18	36
Totalmente de acuerdo	28	56
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 6. Seguridad y salud en el trabajo.



Nota: El 56% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que la seguridad y la salud en el trabajo son las causas de la regulación del delito de riesgo laboral, el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 08% prefieren no emitir su opinión sobre la administración de justicia.

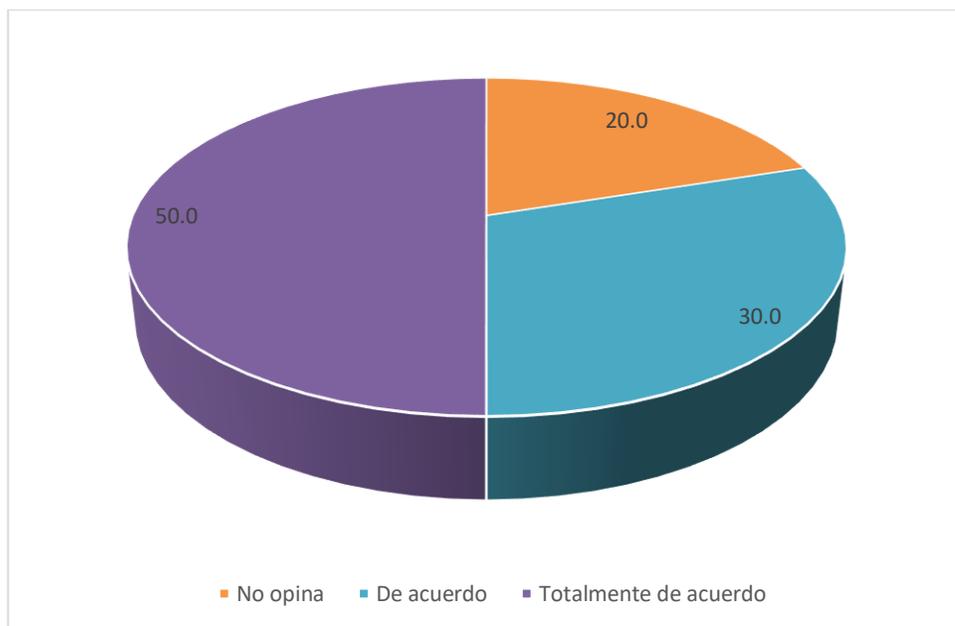
Tabla 7

Regulación del riesgo laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	10	20
De acuerdo	15	30
Totalmente de acuerdo	25	50
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 7. Regulación del riesgo laboral.



Nota: El 50% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que regulando el riesgo laboral se proteja tanto al trabajador como el empleador, el 30% está de acuerdo, mientras que el 20% de la población encuestada prefieren no emitir su opinión sobre la regulación del riesgo laboral.

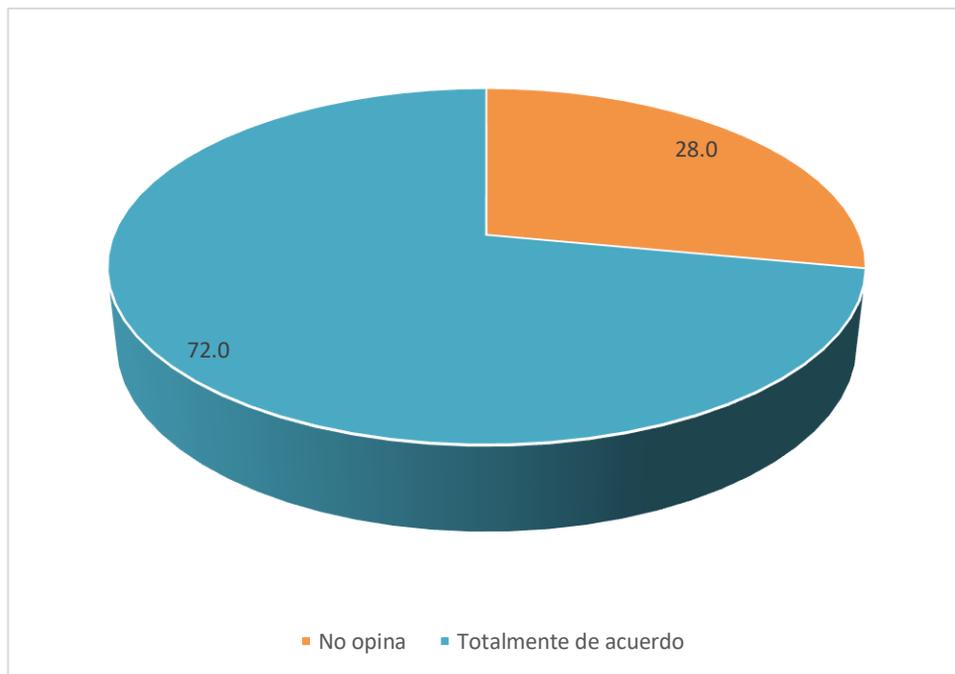
Tabla 8

Normas de seguridad.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	14	28
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	36	72
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 8. Normas de seguridad.



Nota: El 72% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que las muertes sufridas por trabajadores son por consecuencia de las faltas de normas de seguridad, mientras que el 28% de la población prefieren no emitir su opinión.

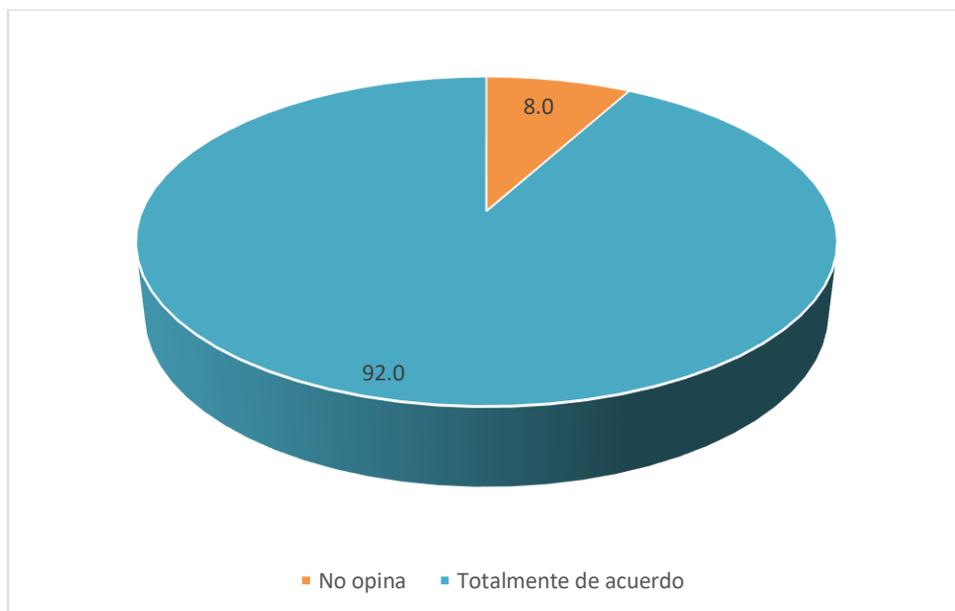
Tabla 9

Desarrollo personal del trabajador.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	4	8
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	46	98
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 9. Desarrollo personal del trabajador.



Nota: El 92% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que aplicando el riesgo laboral como delitos se logre permitir el desarrollo personal del trabajador, por otra parte, el 08 % prefieren no emitir su opinión.

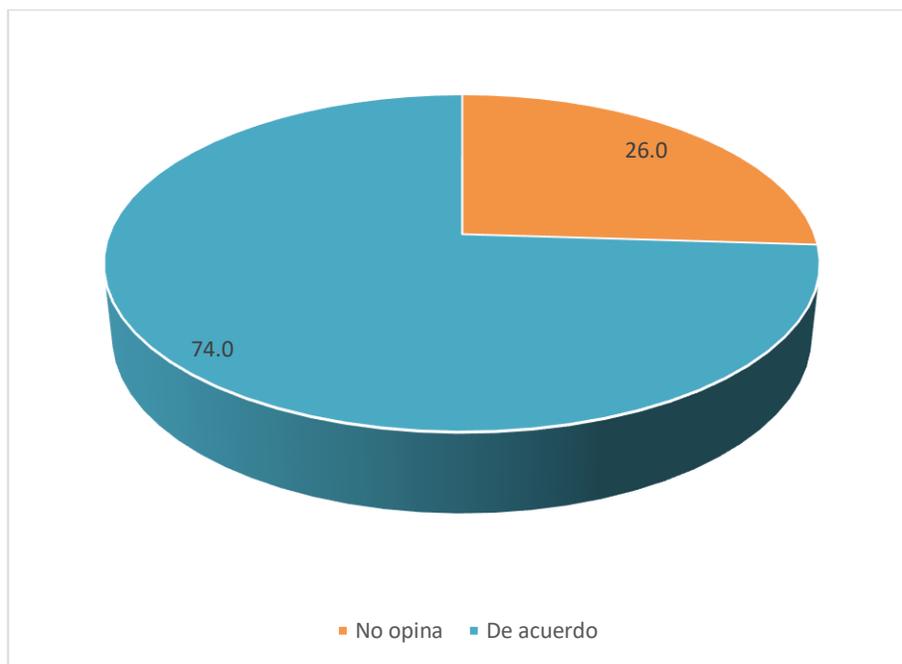
Tabla 10

Desigualdad laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	13	26
De acuerdo	37	74
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 10. Desigualdad laboral.



Nota: El 74% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que existe una desigualdad laboral entre el trabajo y el empleador en función al riesgo, mientras que el 26% de la población encuestada no dese manifestar su opinión sobre el tema.

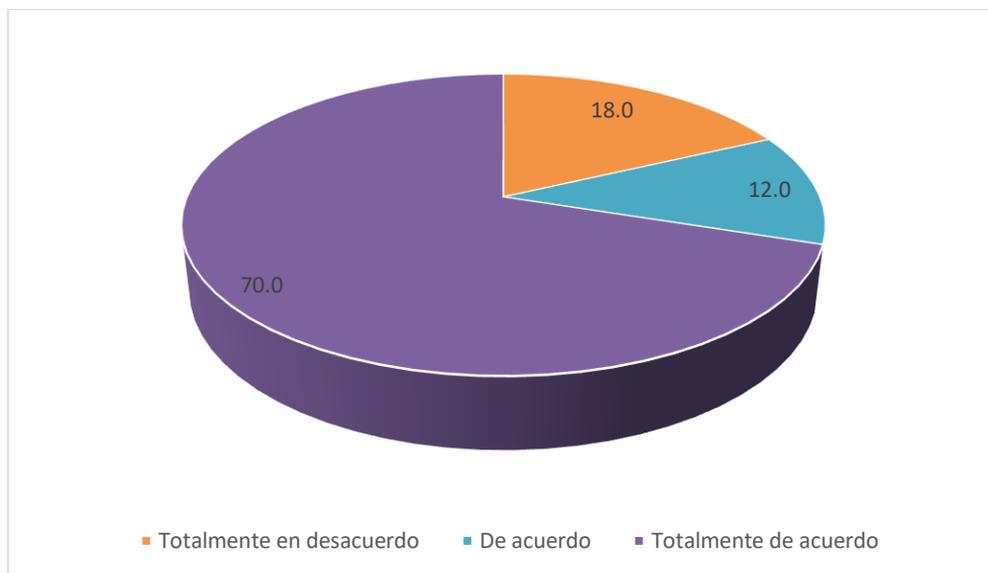
Tabla 11

Riesgo Laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	9	18
Desacuerdo	0	0
No opina	0	0
De acuerdo	6	12
Totalmente de acuerdo	35	70
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 11. Riesgo Laboral.



Nota: El 70% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba tener en cuenta el riesgo laboral como norma tradicional, el 12% está de acuerdo, mientras que el 18% de la población encuestada se encuentra totalmente en desacuerdo.

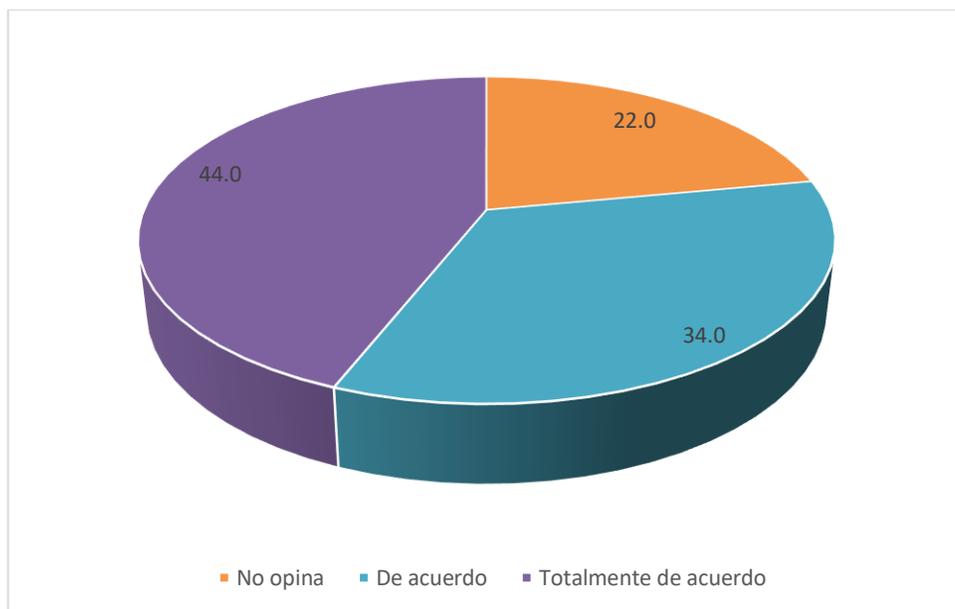
Tabla 12

Ambiente seguro del trabajador.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	11	22
De acuerdo	17	34
Totalmente de acuerdo	22	44
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 12. Ambiente seguro del trabajador.



Nota: El 44% Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que acreditando el riesgo laboral las empresas tendrán un seguro ambiente de trabajo, el 34% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% de la población encuestada no desea manifestar su opinión sobre el tema en mención.

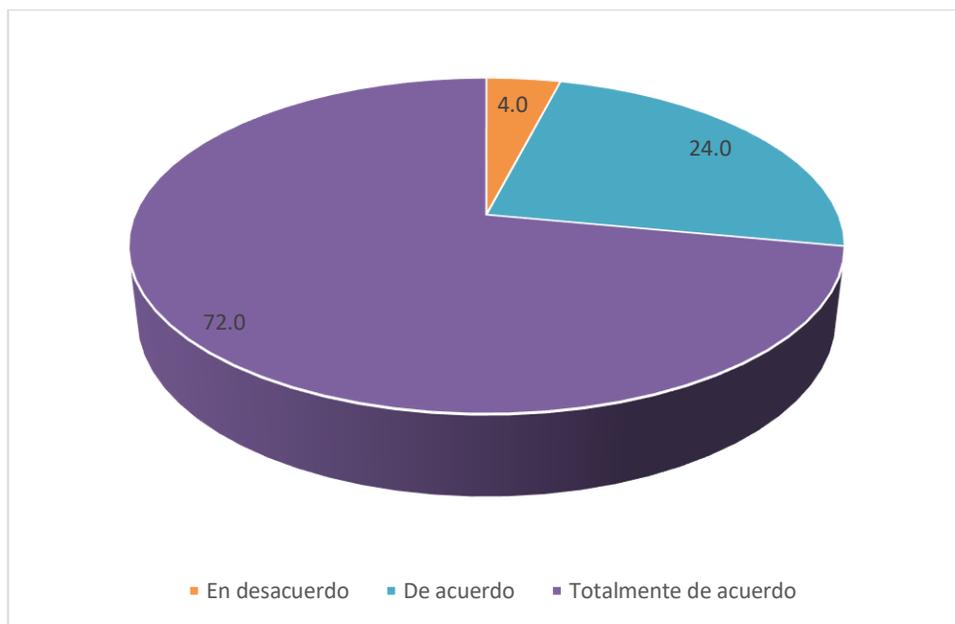
Tabla 13

SUNAFIL.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	2	4
No opina	0	0
De acuerdo	12	24
Totalmente de acuerdo	36	72
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 13. SUNAFIL.



Nota: El 72% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que SUNAFIL es la entidad correcta para poder fiscalizar los ambientes laborales, el 24% se encuentran de acuerdo, mientras que el 4.0% de la población encuestada se mostró en desacuerdo en que la entidad correcta para poder fiscalizar los ambientes laborales sea SUNAFIL.

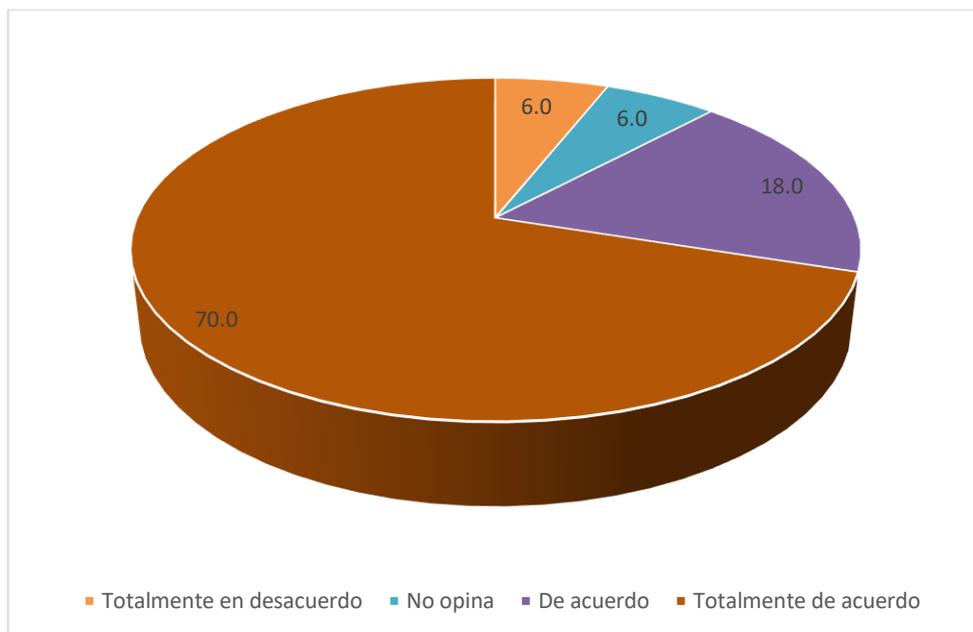
Tabla 14

Ambiente Laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	6
Desacuerdo	0	0
No opina	3	6
De acuerdo	9	18
Totalmente de acuerdo	35	70
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 14. Ambiente Laboral.



Nota: El 70% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que actualmente Sunafil no cumple su función fiscalizadora con respecto al ambiente laboral, el 18% se encuentra de acuerdo, mientras que el 6.0% de la población prefieren no dar su opinión y 6.0% están totalmente en desacuerdo.

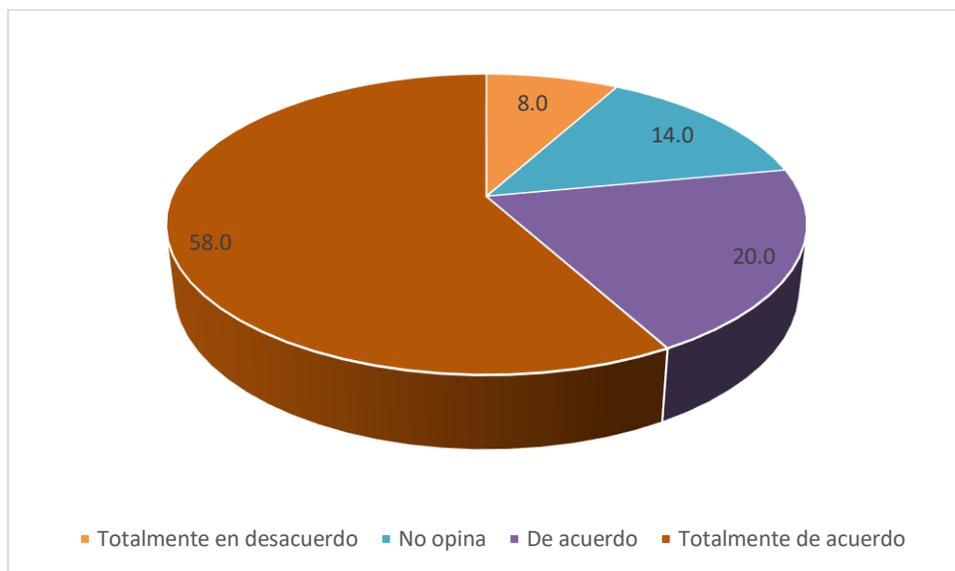
Tabla 15

Entorno laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8
Desacuerdo	0	0
No opina	7	14
De acuerdo	10	20
Totalmente de acuerdo	29	58
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 15. Entorno Laboral.



Nota: El 58% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que la mayor parte de accidente de trabajo se deriva de la falta de seguridad en su entorno laboral, el 20% se encuentra de acuerdo, mientras que el 14% de la población prefieren no dar su opinión y 8.0% están totalmente en desacuerdo.

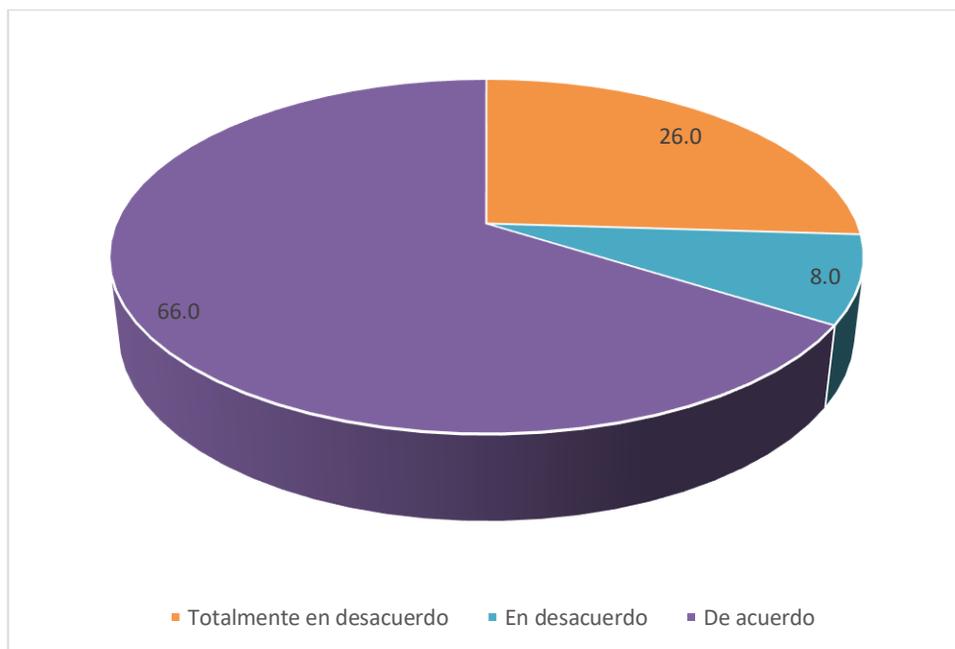
Tabla 16

Riesgo laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	13	26
Desacuerdo	4	8
No opina	0	0
De acuerdo	33	66
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 16. Riesgo Laboral.



Nota: El 66% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron de acuerdo que aplicando el delito de riesgo laboral se prevenga accidentes laborales, el 24% se encuentran en desacuerdo, mientras que el 26% de la población encuestada se mostró totalmente en desacuerdo sobre el delito del riesgo laboral.

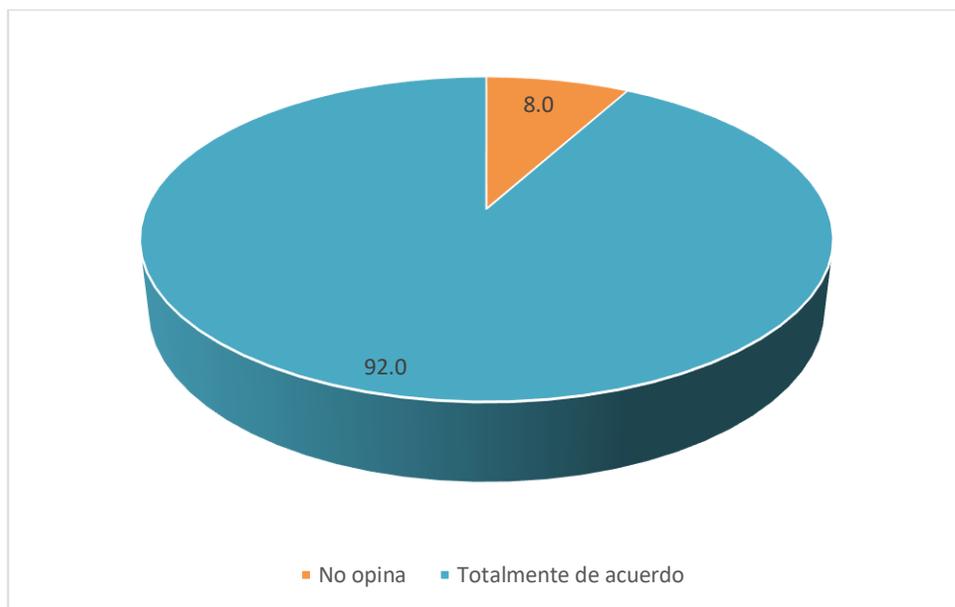
Tabla 17

Seguridad Laboral de los trabajadores.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	4	8
De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	46	92
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 17. Seguridad Laboral de los Trabajadores.



Nota: El 92% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que las actuales empresas buscan la seguridad laboral de sus empleadores, por otra parte, el 08 % prefieren no emitir su opinión.

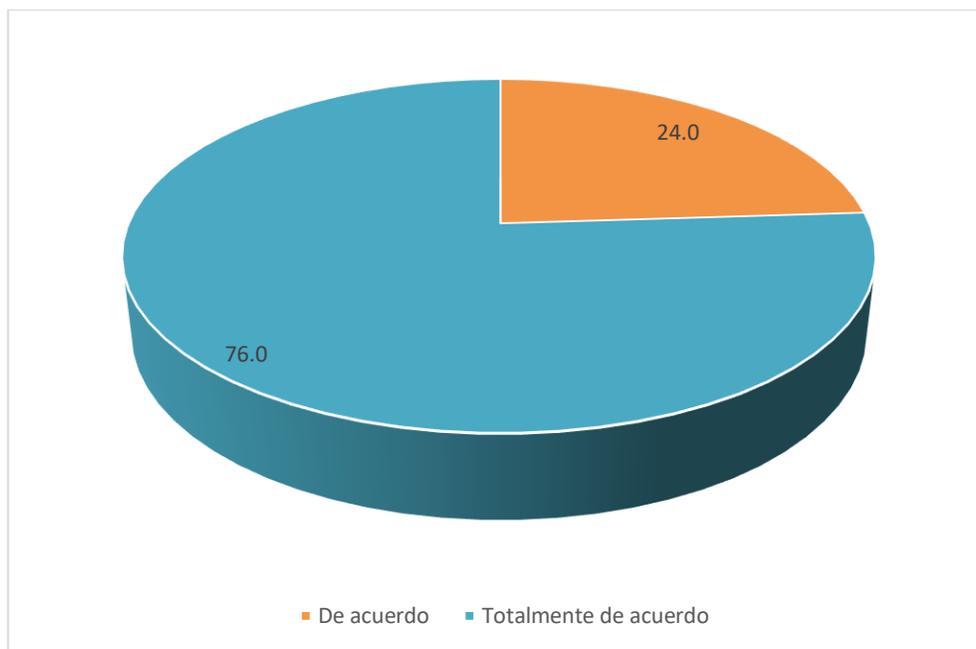
Tabla 18

Delito de riesgo se vulnere los derechos de los trabajadores.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	0	0
No opina	0	0
De acuerdo	12	24
Totalmente de acuerdo	38	76
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 18. Delito de riesgo se vulnere los derechos de los trabajadores.



Nota: El 76% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que al no aplicar un delito de riesgo se vulnere los derechos de los trabajadores, por la desprotección en los ambientes laborales, de igual manera el 24 % se encuentran de acuerdo en que al no aplicar un delito de riesgo se vulnere los derechos de los trabajadores.

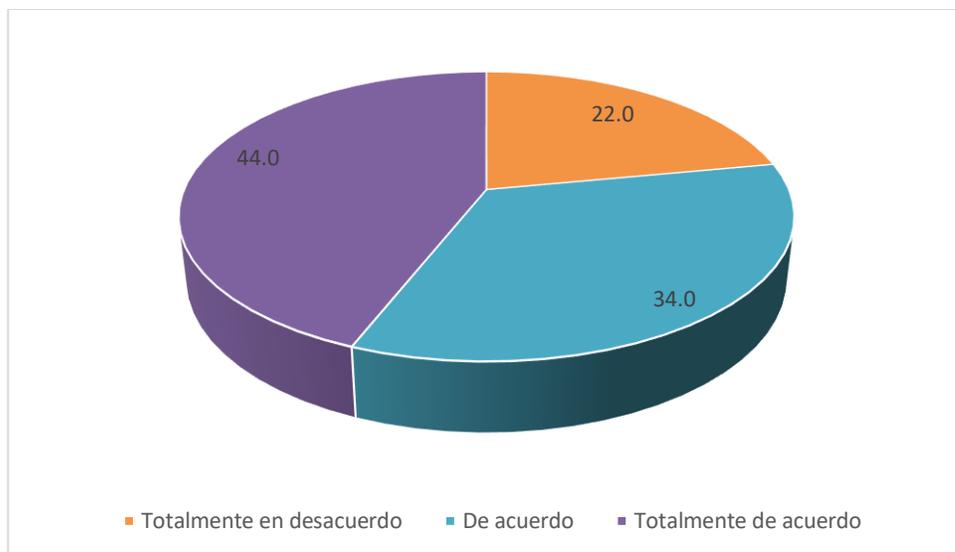
Tabla 19

Seguridad de las Empresas.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	11	22
Desacuerdo	0	0
No opina	0	0
De acuerdo	17	34
Totalmente de acuerdo	22	44
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 19. Seguridad de las empresas.



Nota: El 44% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que trabajando en un ambiente adecuado se genere mayor solvencia para la empresa y mayor seguridad al trabajador, lo cual el otro 34% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo.

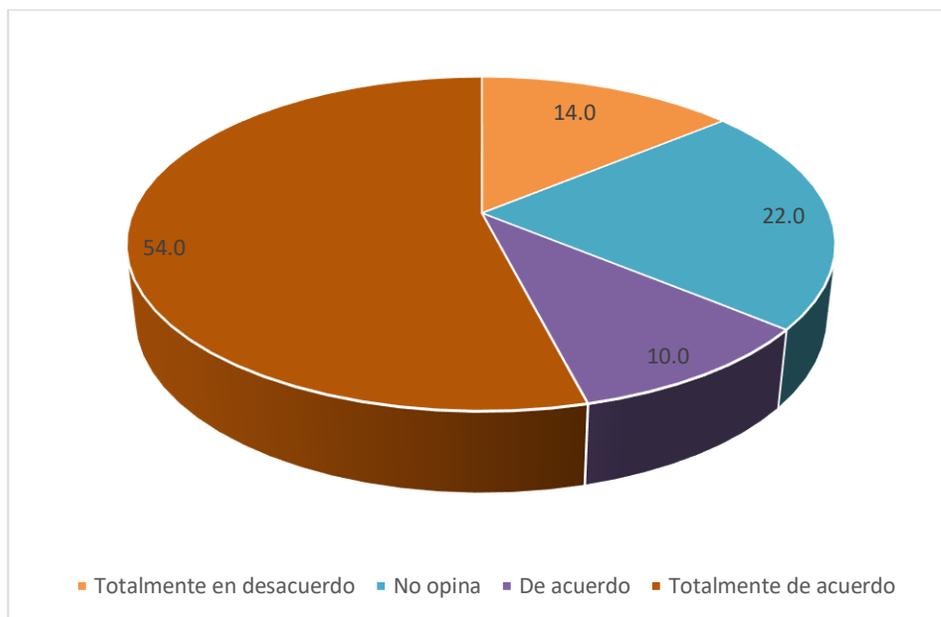
Tabla 20

Riesgo laboral en el código penal.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	14
Desacuerdo	0	0
No opina	11	22
De acuerdo	5	10
Totalmente de acuerdo	27	54
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral.

Figura 20. Riesgo laboral en el código penal.



Nota: El 54% de Jueces Laborales, Secretarios Judiciales y Abogados especialistas en Derecho Laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que aplicando las normas laborales se pueda llegar a establecer el delito de riesgo laboral en el código penal, el 10% está de acuerdo, el 22% no opina, mientras que el 14% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo el delito de riesgo laboral en el código penal.

3.2. Discusión de Resultados

De la aplicación del instrumento, se puede verificar que de los resultados obtenidos en la tabla número 02, considera que del 84% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que el riesgo laboral se pueda aplicar como un derecho al trabajador, mientras por otra parte el 16% se encuentra totalmente en desacuerdo en que el riesgo laboral se pueda aplicar como un derecho al trabajador. El riesgo laboral sería que los empleadores sean más diligentes en cuanto a los ambientes laborales donde los empleadores realizan sus actividades diarias, datos que al ser comparados con lo encontrado por El autor Gonzales (2016) en su tesis de grado titulada “la obligación empresarial de prevención de riesgos laborales” el cual establece como problema principal la falta de prevención de riesgos laborales en los centros empresariales, es por ello que se aplicó como objetivo principal analizar la eficacia de las obligaciones empresariales como mecanismo de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta que el tipo de investigación es descriptiva, desarrollando así una construcción dogmática sobre el deber de vigilancia, las señalizaciones visuales y acústicas dentro del centro laboral, tipificación de toda conducta que vulnere los derechos laborales.

Como discusión principal se tiene que mediante la obligación de seguridad y a la salud que tiene que tener el trabajador se logra caracterizar por tener una estructura arbórea. En el punto de origen cabría precisar al derecho al trabajo mismo y luego ir tomando otros derechos como sería el derecho penal y ya se viene haciendo en España con muy buenos resultados, tal es así que este tema está regulado con bastante rigurosidad en el artículo 316 de nuestro cuerpo legal. Se concluye que el rol del juzgador es analizar cada caso en concreto ya que él tiene la función de determinar si se han vulnerado o no estas normas, es por ello que se establece en el marco regulatorio para las obligaciones y derechos que rigen todas las actividades de fabricación y servicio que todos los empresarios que operan en este país deben cumplir con estas regulaciones.

Por otra parte, en la tabla numero 03 establece que el 56% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron totalmente de que el riesgo laboral garantice igualdad de condicione en el trabajo, el 24% prefieren no opinar sobre el tema y el 26% se encuentran en desacuerdo en que el riesgo laboral garantice igualdad. Esto indica que de deba implementar una coherencia normativa adecuada, con la utilización de doctrina y jurisprudencia comparada, debido al fracaso de las medidas administrativas que ante eventuales casos como estos se toman, datos que al ser comparados con lo encontrado por Gómez (2015), en su investigación titulada, "Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?", después de una exhaustiva investigación establece como problema principal la falta de inspección en las condiciones de trabajo en el sector de construcción, planteando como objetivo el análisis de las distinciones jerárquicas en las condiciones de trabajo, para ello se aplicó el tipo de investigación teoría con un marco teórico que hace relevancia a las ordenanzas de seguridad e higiene en el trabajo, la protección individual y regulación de las obras de construcción en España.

Se logra realizar la discusión principal que, a lo largo de la historia, se ha confirmado que las condiciones de trabajo en este sector han sido víctimas de los deseos humanos al abordar los desafíos arquitectónicos y técnicos que han conquistado todas las condiciones humanas, sociales y tecnológicas. Es por ello que se puede concluir que se confirma que los actores básicos, los que siempre han participado, los que se mencionan en esta disertación como "puestos ejecutivos" fueron los más afectados por la historia de las obras de construcción. Quizás sus inicios relacionados con la esclavitud fueron en gran parte culpables y se convirtieron en parte de la transferencia perjudicial a sus condiciones de trabajo, incluso después de desarrollar una especialización en construcción.

De los resultados obtenidos en la tabla número 01, considera que del 76% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron de acuerdo acerca del delito de riesgo laboral en la legislación peruana y por otra

parte el 24% de la población encuestada prefieren no dar su opinión. La garantía de los derechos del trabajador en condiciones de igualdad, consecuentemente busca como objetivo general identificar en qué medida ayudaría una debida regulación de la normativa penal, datos que al ser comparados con lo encontrado por Según el autor Fernández (2017), en su investigación, “El ámbito laboral y su vulneración del adecuado ambiente de trabajo”, esta investigación es realizada como mecanismo de solución a la problemática existente en la vulneración de un adecuado ambiente de trabajo en la legislación peruana, para ello se planteó como objetivo principal analizar la normatividad jurídica que regula el adecuado ambiente de trabajo, teniendo una investigación de tipo teórica, para la adecuada redacción del marco teórico que está conformado por el bien jurídico protegido, la imputación objetiva y la norma de seguridad y salud en el trabajo.

Podemos realizar la discusión que mediante la mala praxis no se llegan a determinar de una manera clara que tipo de notificación puede presentar la persona que es notificado por segunda vez frente a la consumación de un delito citado, es por ello que se concluye que mediante la investigación la persona que actúa con un riesgo laboral debe de tener en cuenta los derechos que tiene en trabajador frente a las condiciones de seguridad de sus trabajadoras. Se crearon sistemas de gestión para garantizar la seguridad y la salud de los empleados, modelos basados en estándares internacionales reconocidos y aceptados.

Por otra parte, en la tabla numero 05 establece que el 66% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron de acuerdo que el código penal no determine el riesgo laboral como un derecho al trabajador, mientras que el 24% no opina, mientras que el 10% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo. Los riesgos laborales obligan a un cambio en la justicia penal, ya que se requiere que el individuo no solo proteja su vida y su salud de asesinatos y lesiones (el delito es el derecho penal común), datos que al ser comparados con lo encontrado por Huañec (2017), en su investigación titulada, “Construcción civil y sus riesgos laborales en la realización de obras”, el cual señala lo siguiente:

Que en la actualidad unos de los sectores que se ven vulnerado los derechos laborales es el de construcción civil, ya que se ha podido detectar el problema que es la falta de una adecuada administración de riesgo laborales, es por ello que se aplicó como objetivo principal la determinación de parámetros penales contra los empleadores para evitar los riesgos laborales a favor de sus trabajadores, teniendo como marco metodológico un tipo de investigación aplicada, haciendo referencia el análisis a la comunidad jurídica frente a los accidentes laborales y el análisis jurisprudencial de las normas que administran el riesgo laboral, entre otros aspectos que forma parte del marco teórico.

Cabe resaltar que se determinar cómo discusión que después de las verdaderas consecuencias, los cambios en los riesgos laborales afectan negativamente a las empresas de fabricación y afectan gravemente a los empleados, provocando lesiones corporales o discapacidades. Se puede concluir que esto se debe a que no existe una red de seguridad que pueda garantizar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; Además, existe una falta de supervisión específica y regulación estatal para limitar o prevenir estos incidentes.

Se puede verificar que de los resultados obtenidos en la tabla número 06, considera que del 56% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que la seguridad y la salud en el trabajo son las causas de la regulación del delito de riesgo laboral, el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 08% prefieren no emitir su opinión sobre la administración de justicia. El segundo está involucrado en el trato con los empleados mientras están de servicio y, por lo tanto, más involucrado en la protección de vulnerabilidades y, segundo, en el reconocimiento de derechos legales importantes, como la vida y la salud, la información que la encontrada por Contreras y Luyo (2018), en su investigación señalada, “Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de lima sur”, el cual señala:

Que uno de los principales problemas en la actualidad es la falta de una adecuada responsabilidad frente a los accidentes sucedidos en las empresas de

construcción, es por ello que se ha planteado como objetivo principal aplicar una regulación de riesgo laboral como delito frente a los accidentes en empresas de construcción, teniendo en cuenta que se aplicó una metodología descriptiva, aplicándose así un marco teórico que hace referencia al análisis de la teoría de riesgo, las obligaciones del empleador y las responsabilidades del trabajador.

Se puede realizar una adecuada discusión dando a conocer que actualmente, la mayoría de las empresas constructoras no les importan en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, porque la aplicación de medidas que deben tomarse como un costo adicional para la empresa, es por ello que se puede concluir que cuando realmente es una inversión que mejora la productividad de los empleados y aumenta su motivación para hacerlo. el trabajo para el que trabajan. Es muy importante para los colegas crear una cultura de seguridad al crear conciencia de que la seguridad no solo es parte de su trabajo en construcción, sino que también se pueden usar en sus hogares y en sus vidas cotidianas.

Por otra parte, en la tabla numero 08 establece que el 72% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que las muertes sufridas por trabajadores son por consecuencia de las faltas de normas de seguridad, mientras que el 28% de la población prefieren no emitir su opinión. Un paso importante en la prevención de los accidentes laborales, como es en el caso en el que existe un delito doloso por la falta de cumplimiento de seguridad normativa, en caso de que se genere un peligro para los trabajadores en relación a su vida o su integridad, datos que al ser comparados con lo encontrado por Rodríguez (2017), en su investigación titulada: “La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores”, el cual señala que:

El principal problema de hoy en día es la falta de una responsabilidad penal a los empleadores frente a la irresponsabilidad y afectación de la seguridad de sus colaboradores, es por ello que se ha planteado como objetivo general la

aplicación de una propuesta legislativa generando una adecuada responsabilidad penal a los empleadores frente a la ineficacia seguridad a favor de sus trabajadores, teniendo como metodología el tipo de investigación aplicada con sus respectivo marco teórico que abarca el análisis de la ley que regula los accidentes de trabajo, los deberes y obligaciones del empleador, la relación de causalidad, entre otros aspectos.

Se puede discutir que de acuerdo a lo especificado por el autor se considera que se debe tener en cuenta la lucha contra la siniestralidad laboral siempre y cuando esta actúe de una manera necesaria y legítima, es por ello que se puede concluir que se requiere que la protección de los derechos de los trabajadores además de poder actuar con los bienes jurídicos tutelados, en todos los rubros de índole laboral deba recaer más sobre el riesgo laboral y los derechos de condiciones que tiene el trabajador.

La tabla número 10, considera que del 74% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron de acuerdo que existe una desigualdad laboral entre el trabajo y el empleador en función al riesgo, mientras que el 26% de la población encuestada no dese manifestar su opinión sobre el tema. La necesidad de la interceptación del derecho penal (a través del delito de circunstancias peligrosas) en el ámbito de la actividad delictiva, que va desde la verificación de un hecho veraz, datos en comparación con lo obtenido por Casas y Gonzales (2017), en su investigación titulada: Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016, señala:

Como problema de investigación determinar el nivel de cumplimiento de la ley que regula y administra la seguridad de los trabajadores en el hospital regional del departamento de Lambayeque, para ello se aplicó como objetivo principal analizar los casos de incumplimiento de la ley de seguridad y salud para la correcta afirmación del nivel de cumplimiento, teniendo un tipo de investigación mixta, con su respectivo marco teórico que hace mención al análisis del derecho

a la salud, las políticas de índole nacional en el ámbito de salud y entre otros aspectos fundamentales.

Teniendo como discusión que todo empleo es una fuente de responsabilidad penal en donde el mismo trabajador pone en riesgo su vida como es el resultado de una lesividad o de la muerte, de acuerdo a ello se llega a establecer como conclusión que es un delito que pone en riesgo la vida, salud e integridad de las personas el aquel que está sujeto a consecuencia de la mala aplicación de las medidas de seguridad las cuales son exigidas por la propia norma, pues no solo basta con que se llegue a desproporcionar de manera ineludible sino que genere un grave peligro a la vida del trabajador, es decir de tratarse un peligro concreto no abstracto.

Por otra parte, en la tabla numero 11 establece que el 70% de jueces laborales, abogados especialistas en derecho laboral, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba tener en cuenta el riesgo laboral como norma tradicional, el 12% está de acuerdo, mientras que el 18% de la población encuestada se encuentra totalmente en desacuerdo. De acuerdo a la aplicación se tiene en cuenta que quienes no cumplan con las resoluciones otorgadas o ejecutadas por la autoridad competente; y aquello que disminuye o distorsiona la producción, simula las causas del cierre del centro de trabajo o lo abandona para extinguir las relaciones laborales, datos que al ser comparados con lo encontrado por Murcia (2017), en su investigación titulada, "El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero", en donde expresa como problema en la actualidad es la falta de un marco jurídico que ayude a prevenir los riesgos laborales, es por ello que se planteó como objetivo principal analizar los riesgos laborales dentro del sector financiero para la adecuada determinación del marco jurídico y es por ello que se aplicó el tipo de investigación descriptiva, teniendo como parte del marco teórico, los tipos de responsabilidades empresariales, las relaciones existente entre las leyes orgánicas y leyes ordinarias.

Se puede discutir que actualmente, existe un creciente interés en lograr y demostrar el logro de una buena salud y seguridad mediante el control del riesgo

de acuerdo con sus políticas y objetivos en todo tipo de organizaciones. Lo hacen en el contexto de regulaciones cada vez más estrictas, el desarrollo de políticas económicas y otras medidas que promueven las buenas prácticas y aumentan las preocupaciones de los interesados en materia de salud y seguridad en el trabajo. Concluyendo que mediante este estudio debería ayudar a mejorar las condiciones de trabajo en las que trabajan los trabajadores que representé y con quienes debo protección y defensa. En ausencia de riesgo total, solo es posible especificar la frecuencia de verificación de la ausencia de riesgo psicosocial.

3.3. Aporte practico

Proyecto de Ley N°

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA
EL ARTÍCULO 168 – A DEL CÓDIGO PENAL,
DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Leyva Guerrero Jennifer Yusmey, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa.

FORMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 168 – A DEL CÓDIGO PENAL, DELITO
DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

Artículo único. Modificación del artículo 168 – A del Código Penal

Se modifica el artículo 168 – A del Código Penal, en los siguientes términos:

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

Será reprimido quien, a sabiendas, infrinja las normas de salud y seguridad y legalmente vinculantes, que ponga en grave peligro la vida, la salud o la integridad física de sus empleados, con condena no menor de uno ni mayor de cuatro años. Por otro lado, se incentivará a las empresas a implementar programas de seguimiento.

Sin embargo, si pese a haberse logrado la adecuación del compliance laboral se cometiera algún ilícito, como una lesión, homicidio o delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, esto no le sería imputable a la empresa, debido a que se encuentra dentro del riesgo permitido, entonces, deberá ser atribuido al infortunio, a un tercero o a la imprudencia de la propia víctima

Si, como resultado de la planificación y el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, el empleado o un tercero hubiera muerto o causado lesiones graves, y el agente pudo ver el resultado, el castigo no será inferior a cuatro en caso de muerte o Más de ocho años y al menos tres o más de seis años en caso de lesión grave "

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Adecuación de normas La presente ley se adecuará a la normativa nacional, en un plazo no mayor de 60 días calendarios.

Segundo: Vigencia La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Señor presidente de la Republica para su promulgación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Habiendo visto el fracaso de las normas administrativas para sancionar a los empleadores cuando estos infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo, es que se decretó la sanción penal para los mismos, pero, hasta la fecha está, por su mala regulación, se ha venido vulnerado de manera indiscriminada. Entonces, enmarcar de manera adecuada y coherente este delito en la norma penal, logra que los empleadores, por el temor a ser privados de su libertad, sean más diligentes en cuanto a las condiciones en las que laboran sus trabajadores, consiguiendo con esto la adecuada protección a los mismos que tanto se ha venido buscando.

La consecuencia de una adecuada regulación del delito de riesgo laboral sería que los empleadores sean más diligentes en cuanto a los ambientes laborales donde los empleadores realizan sus actividades diarias, debido que estará en juego la privación de su libertad, señalando para tal sentido parámetros debidos e implementando una coherencia normativa adecuada, con la utilización de doctrina y jurisprudencia comparada, debido al fracaso de las medidas administrativas que ante eventuales casos como estos se toman. Además, en el aspecto económico, se pueden dar a conocer que pueden llegar a establecer pérdidas económicas relacionadas con los accidentes comerciales de las empresas y las condiciones de vida desfavorables para los empleados son muy graves, ya que las pérdidas en la empresa afectan directamente los costos de producción, lo que hace que el producto final sea más caro y la empresa pierde su competitividad en los mercados, lo que genera desempleo y frena el desarrollo en el país.

La implementación de este estudio generará propuestas para mejorar la gestión de las empresas, que, si se adoptan, pueden ayudar a reducir la cantidad de accidentes, enfermedades y muertes de empleados, así como el impacto potencial en la población inmediata y el medio ambiente. La presente investigación mediante la regulación del delito de riesgo laboral, tiene la finalidad de que se puedan llegar a garantizar los derechos laborales de todo trabajador que se encuentre en condiciones de desigualdad normativa, teniendo en cuenta que en las organizaciones actuales es procurar la aplicabilidad del derecho a la salud y la seguridad sobre la base de una visión amplia de sus problemas de cada empresa y que está involucrado en la interpenetración (transversal) de varias políticas sectoriales a nivel local.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La modificación de la presente norma, era necesaria debido a que presentaba un grupo de conductas que afectaban diversos derechos laborales, como el derecho a la libertad de trabajo, el derecho a la debida retribución y a la seguridad en el trabajo. Sin embargo, para su sanción dichas conductas requerían que se realicen mediante violencia o amenaza. Posteriormente, este tipo penal se independizó en un artículo propio, pero incorporando una condición objetiva de punibilidad (requisito burocrático de punibilidad¹), que restringió o hizo inoperativa esta norma penal.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto para el Estado, por el contrario, busca analizar los elementos del tipo penal del art. 168-A del CP, destacando las diferencias entre la nueva y antigua redacción. Antes se exigía que, para sancionar la omisión de implementar las medidas de seguridad, la autoridad competente hubiera requerido previamente dicha implementación. Ahora se prescinde de esta condición, pues se sancionan aquellas infracciones del deber de implementar medidas de seguridad en el trabajo que pongan en peligro inminente la vida o salud de los trabajadores.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Se llega a determinar que aplicando una debida regulación se contribuye a mejorar los riesgos laborales, esto se debe a la modificación que se aplico del art. 168-A del CP en donde se sanciona a la autoridad competente por haber omitido la implementación de medidas de seguridad, pues se sancionan aquellas infracciones del deber de implementar medidas de seguridad en el trabajo que pongan en peligro inminente la vida o salud de los trabajadores.
2. Se establece que, si los empleadores no presentan un adecuado ambiente laboral frente a sus trabajadores, se le interpondrá sanciones penales y administrativas con el fin de poder sancionar dichas conductas, es así que la regulación debida va en relación a la independización del artículo propio, pero incorporando una condición objetiva de punibilidad (requisito burocrático de punibilidad), que restringió o hizo inoperativa esta norma penal.
3. De acuerdo al análisis del aspecto doctrinario se toma lo manifestado por Peña Cabrera, el cual establece la importancia y la aplicación de los programas de compliance penal en las empresas, principalmente en el sector laboral, pues a través de esta orientación permite prevenir los delitos en el seno de la empresa y evitar la elusión y el fraude en el cumplimiento del sistema normativo de relaciones laborales, así mismo de acuerdo al análisis jurisprudencial se analiza el Decreto de Urgencia N.º 44-2019, en donde se decide modificar el delito contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, principalmente para proteger adecuadamente la vida o salud de los trabajadores.

4. Se ha propuesto parámetros de aplicación normativa para la debida regulación del riesgo laboral en el Código Penal en donde se busca proteger la vida e integridad física y la salud de los trabajadores, fiscalizar constantemente a las empresa con el fin de evitar riesgos laborales, mejorar la fiscalización de SUNAFIL, aplicar correctamente del tipo penal, capacitar a empleadores y trabajadores sobre los riesgos laborales dentro del centro de trabajo, teniendo en cuenta que la conducta exigida está dirigida a proteger o evitar riesgos a la vida y la salud.

Recomendaciones

- a. Se recomienda mejorara que los autores tomen en consideración frente a su doctrina considerando que la seguridad no es un delito autónomo, sino que únicamente puede ser aceptado si está vinculado a la vida o salud. Así, se entiende que la seguridad es el marco condicionante de la eficacia en la protección de la vida o la salud, y por ello se cautela “la seguridad e higiene en el trabajo vinculados a la vida, salud e integridad física.
- b. Se debe tener en cuenta la consecuencia directa y el peligro inminente a la vida, salud o integridad física de sus trabajadores cuando se incumpla la resolución de la autoridad de trabajo y se arriesgue la integridad de los trabajadores, pues se requiere proteger en caso de muerte o lesión grave ante una posible tentativa o hecho causado.
- c. El resultado o las consecuencias lesivas del tipo agravado, que afectan la vida y la salud, pueden entrar en concurso ideal de delitos con el delito de lesiones graves (art. 121 del CP); pero se soluciona en favor de delito contra la seguridad en el trabajo, por tener un bien jurídico distinto y una estructura de peligro concreto.

REREFENCIAS

- Aguado, S. (2002). *El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal*, Valencia: Tirant lo Blanch
- Arese, C. (2015). *El anteproyecto de Código Penal: hacia un derecho criminal protectorio de los derechos humanos laborales*, Buenos Aire: Revista Derecho Del Trabajo
- Arévalo J. (2018). *La criminalización en el ámbito de las relaciones laborales*, Lima – Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/189/Arevalo_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, J. (2014). *La protección penal de la seguridad y salud en el trabajo*, Lima: Actualidad Penal.
- Beck, U. (2001). *La sociedad de riesgo global, traducido por Jesús Albores Rey*, Madrid: Siglo veintiuno
- Berruezo, R.; Hernández H. (2011). *Derecho laboral penal. Delitos contra los trabajadores*, Montevideo-Buenos Aires.
- Calderón, L. (2014). *Análisis de las modificaciones del artículo 168-A del Código Penal efectuado por la Ley N.º 30222*, Lima: Gaceta Penal & Procesal Penal.
- Casas, N. y Gonzales, O. (2017). Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4459/Casas%20Leguia%20-%20Gonzales%20Coronado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cercado, A. (2017). "Propuesta de un plan de seguridad y salud ocupacional para administrar los peligros y riesgos en las operaciones de la empresa San Antonio SAC. Basado En La Norma Ohsas 18001", Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/96/Cercado%20Silva%2C%20Angela%20Marlene.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Contreras, L. y Luyo, L. (2018). "Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de lima sur". <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/579/1/Contreras%20Ramos%20Leonora%20y%20Luyo%20Cucho%20Lucero.pdf>

Corcoy, M.; Hortal J. y Cardenal S. (2003). *Protección penal de los accidentes laborales. A propósito de la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona (sección 2) del 2 de septiembre de 2003*, Madrid: Revista del Poder Judicial.

Coronado (2017). *Nivel de Cumplimiento de la ley de Seguridad y salud en el trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque- 2016*, Universidad Señor de Sipan

De la Mata, N. (1996). *Protección penal del ambiente y accesoriad administrativa*, Barcelona: Cedecs.

Dopico A. (2006). *Omisión e injerencia en derecho penal*, Valencia: Tirant lo Blanch.

Faraldo, C. (2013). *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch.

Fernández, M. (2017). *El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*, Trujillo – Perú: Universidad Privada del Norte. Recuperado de:

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12375/Fernandez%20Vasquez%20Marcelo%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gallardo, R. (2016). *Protección jurídica de la vida y salud de los trabajadores*, Granada: Comares.

Gallardo, R. (2018). *Análisis comparado de la intervención penal peruana y española ante la lacra de la siniestralidad laboral: el objeto de protección*, Lima: Revista Penal.

García, F. (2016). *Los sujetos activos de los delitos contra la Seguridad y Salud en el Trabajo. Especial consideración al sector de la construcción*, Madrid – España: Universidad Carlos III. Recuperado de: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13997/francisco_garcia_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, P. (2016). *Derecho penal económico. Parte especial*, vol. III, 3.a ed., Lima: Instituto Pacífico.

Gómez, R. (2015), en su investigación titulada, “Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías?”, Universidad Pública de Navarra. Recuperado de: <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales (2016). *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Universidad de Murcia.

Gonzales, A. (2017). *El principio de última ratio penal alternativa en el proceso penal*, Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_11649.pdf

- Hefendehl, R. (2007). *El bien jurídico como eje material de la norma penal*, Madrid: Marcial Pons.
- Hernández, H. (2011). *Derecho penal laboral. Delitos contra los trabajadores en el derecho penal chileno*, Montevideo-Buenos Aire.
- Hortal, J. (2004). *Legitimación y eficacia de la intervención penal en el ámbito de la prevención de riesgos laborales*, Barcelona: Mir Puig, Santiago y Mirentxu Corcoy Bidasolo (dirs.), La política criminal en Europa.
- Huañec, J. (2017). "Factores de Riesgo Laboral en Obras de Construcción Civil en las Pequeñas y Medianas Empresas del Distrito de San Juan de Lurigancho 2017", Universidad Cesar Vallejos. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18679/Hua%C3%B1ec_HJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kiss, A. (2015). *Delito de lesión y de peligro concreto*, Barcelona.
- Lancho, L. (2017). Implementación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en Entidades Públicas. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15298/Lancho_SJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%2019%20de%20agosto%20de,de%20los%20riesgos%20laborales%20y
- Lascuráin, J. (1994). *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Lascuráin, J. (2005). La prevención penal de los riesgos laborales: cinco preguntas", en Estudios penales en homenaje al profesor Cobo del Rosal, Madrid: Dykinson.

- Lescano, J. y Tula, D. (2006). *Derecho penal del trabajo: lineamientos básicos para su comprensión*, San Isidro: Revista del Colegio de Magistrados y Funcionarios del Departamento Judicial de San Isidro
- Martínez, M. (2018). “La eficacia de la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros”, Universidad de Girona. Recuperado de: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/124038/tmma.pdf;sequence=](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/124038/tmma.pdf;sequence=1)
- Martínez, M. (2020). La efectividad de la ley de seguridad y salud del trabajo en el Perú. <http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/966/1/TESIS%20%20DE%20MARY%20CARMEN%20MARTINEZ%20ROJAS.pdf>
- Méndez, C. (1993). *Delitos de peligro y su técnica de tipificación*, Madrid: Universidad Complutense de Madrid
- Menéndez, A. (2005). *El delito ambiental básico a la luz de la reciente jurisprudencia*, Madrid: Dykinson.
- Montaner, R. (2008). *Gestión empresarial y atribución de responsabilidad penal*, Barcelona: Atelier.
- Murcia, J. (2017). “El marco jurídico de la regulación de la prevención de riesgos laborales en el sector financiero”, Universidad de Barcelona – España. Recuperado de: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386319/JMMF_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, A. (2007). *La política criminal en la sociedad de riesgo*, Lima: Idemsa.
- Peña, A. (2014). *Análisis de las modificaciones al tipo penal de atentados contra la seguridad y salud laboral*, Lima: Gaceta Penal & Procesal Penal.

- Pérez, U. (2016). "Seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango", Universidad de Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Perez-Ursula.pdf>
- Purcalla, M. (2005). *Delitos específicos contra la seguridad y la salud de los trabajadores: la conducta típica en los artículos 316 y 317 del Código Penal*, Barcelona: Aranzadi Social.
- Reyes (2017). *La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales*, Universidad de Córdoba- España.
- Rivas, C. (2015). *El accidente de trabajo en las obras de construcción como fuente de responsabilidad penal*, Alcalá – España: Universidad de Alcalá. Recuperado de: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/24861/Tesis%20C%20c3%a9sar%20de%20Rivas%20Verdes-Montenegro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, D. (2017). *Principios penales y antinomias axiológicas en el Derecho Penal Brasileño*, Granada – España: Universidad de Granada España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=70424>
- Rodríguez, E. (2017). "La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores". https://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
- Sancinetti, M. (1991). *Teoría del delito y disvalor de acción*, Buenos Aires: Hammurabi.

Vargas, T. (2007). *Delitos de peligro abstracto y resultado*, Pamplona: Aranzadi.

Villegas, E. (2014). *El tipo penal de atentados contra la seguridad y salud en el trabajo. Comentario a las modificaciones efectuadas al artículo 168-A del CP*, Lima: Gaceta Penal & Procesal Penal.

ANEXOS

ANEXO 1.- CUESTIONARIO



ENCUESTA APLICADA A JUECES LABORALES, ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL, EMPLEADORES Y TRABAJADORES

REGULACIÓN DEL DELITO DE RIESGO LABORAL EN EL CODIGO PENAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CONDICIONES DE IGUALDAD

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 profesional, 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

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Conoce usted acerca del delito de riesgo laboral en la legislación peruana?					
2.- ¿Considera que el riesgo laboral se pueda aplicar como un derecho al trabajador?					
3.- ¿Cree que el riesgo laboral garantice igualdad de condicione en el trabajo?					

4.- ¿Considera usted que regulando el delito de riesgo laboral se proteja la seguridad laboral?					
5.- ¿Considera que el código penal no determina el riesgo laboral como un derecho al trabajador?					
6.- ¿Son la seguridad y la salud en el trabajo las causas de la regulación del delito de riesgo laboral?					
7.- ¿Considera que regulando el riesgo laboral se proteja tanto al trabajador como el empleador?					
8.- ¿Cree usted que las muertes sufridas por trabajadores son por consecuencia de las faltas de normas de seguridad?					
9.- ¿Considera usted que aplicando el riesgo laboral como delitos se logre permitir el desarrollo personal del trabajador?					
10.- ¿Cree usted que existe una desigualdad laboral entre el trabajo y el empleador en función al riesgo?					
11.- ¿El código penal debe tener en cuenta el riesgo laboral como norma tradicional?					
12.- ¿Considera que acreditando el riesgo laboral las empresas tendrán un seguro ambiente de trabajo?					
13.- ¿Cree usted que Sunafil es la entidad correcta para poder fiscalizar los ambientes laborales?					
14.- ¿Considera usted que actualmente Sunafil no cumple su función fiscalizadora con respecto al ambiente laboral?					
15.- ¿Cree que la mayor parte de accidente de trabajo se deriva de la falta de seguridad en su entorno laboral?					
16.- ¿Considera usted que aplicando el delito de riesgo laboral se prevenga accidentes laborales?					
17.- ¿Crees usted que las actuales empresas buscan la seguridad laboral de sus empleadores?					

18.- ¿Considera usted que al no aplicar un delito de riesgo se vulnere los derechos de los trabajadores, por la desprotección en los ambientes laborales?					
19.- ¿Considera usted que trabajando en un ambiente adecuado se genere mayor solvencia para la empresa y mayor seguridad al trabajador?					
20.- ¿Cree que aplicando las normas laborales se pueda llegar a establecer el delito de riesgo laboral en el código penal?					

ANEXO 2.- FICHA DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE		Ángel Leónidas López Castro
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho laboral - Penal
	GRADO ACADÉMICO	Abogado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	19 años
	CARGO	Abogado litigante
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: REGULACIÓN DEL DELITO DE RIESGO LABORAL EN EL CODIGO PENAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CONDICIONES DE IGUALDAD		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Leyva Guerrero Jennifer Yusmey
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		GENERAL: Determinar en qué medida contribuye una debida regulación de la normativa penal en la sanción de los empleadores, para proteger los derechos de los trabajadores en condiciones de igualdad.

	ESPECÍFICOS:
--	--------------

	<p>1- Establecer cuál sería la debida regulación para la imposición de sanciones penales a los empleadores que no presten un adecuado ambiente laboral.</p> <p>2- Analizar la doctrina y jurisprudencia comparada para advertir las deficiencias del Código Penal Peruano, en cuanto a la regulación de los delitos de riesgo laboral.</p> <p>3- Proponer parámetros de aplicación normativa para la debida regulación del riesgo laboral en el Código Penal en garantía de los derechos del trabajador.</p>
--	--

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

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Conoce usted acerca del delito de riesgo laboral en la legislación peruana?</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: Ninguna</p>

02	<p>¿Considera que el riesgo laboral se pueda aplicar como un derecho al trabajador?</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: Ninguna</p>
03	<p>¿Cree que el riesgo laboral garantice igualdad de condicione 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: Ninguna</p>
04	<p>¿Considera usted que regulando el delito de riesgo laboral se proteja la seguridad laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
05	<p>¿Considera que el código penal no determina el riesgo laboral como un derecho al trabajador?</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: Ninguna</p>
06	<p>¿Son la seguridad y la salud en el trabajo las causas de la regulación del delito de riesgo laboral?</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: Ninguna</p>

07	<p>¿Considera que regulando el riesgo laboral se proteja tanto al trabajador como el 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: Ninguna</p>
08	<p>¿Cree usted que las muertes sufridas por trabajadores son por consecuencia de las faltas de normas de seguridad?</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: Ninguna</p>

09	<p>¿Considera usted que aplicando el riesgo laboral como delitos se logre permitir el desarrollo personal del trabajador?</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: Ninguna</p>
10	<p>¿Cree usted que existe una desigualdad laboral entre el trabajo y el empleador en función al riesgo?</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: Ninguna</p>
11	<p>¿El código penal debe tener en cuenta el riesgo laboral como norma tradicional?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
12	<p>¿Considera que acreditando el riesgo laboral las empresas tendrán un seguro ambiente de 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: Ninguna</p>
13	<p>¿Cree usted que Sunafil es la entidad correcta para poder fiscalizar los ambientes laborales?</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: Ninguna</p>

14	<p>¿Considera usted que actualmente Sunafil no cumple su función fiscalizadora con respecto al ambiente laboral?</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: Ninguna</p>
15	<p>¿Cree que la mayor parte de accidente de trabajo se deriva de la falta de seguridad en su entorno laboral?</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: Ninguna</p>
16	<p>¿Considera usted que aplicando el delito de riesgo laboral se prevenga accidentes laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>

	<p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	
17	<p>¿Crees usted que las actuales empresas buscan la seguridad laboral de sus empleadores?</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: Ninguna</p>
18	<p>¿Considera usted que al no aplicar un delito de riesgo se vulnera los derechos de los trabajadores, por la desprotección en los ambientes laborales?</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: Ninguna</p>

19	<p>¿Considera usted que trabajando en un ambiente adecuado se genere mayor solvencia para la empresa y mayor seguridad al trabajador?</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: Ninguna</p>
20	<p>¿Cree que aplicando las normas laborales se pueda llegar a establecer el delito de riesgo laboral en el código penal?</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: Ninguna</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES: Puede aplicar el instrumento	
8. OBSERVACIONES: Ninguna	



Angel Leonidas López Custodio
ABOGADO
CAL. 36439

FIRMA

ANEXO 3.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Hipótesis	Variable	Objetivo General	Objetivo Especifico
<p style="text-align: center;">REGULACIÓN DEL DELITO DE RIESGO LABORAL EN EL CODIGO PENAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CONDICIONES DE IGUALDAD</p> <p style="text-align: center;">Pregunta de investigación</p> <p>¿Cuál sería la consecuencia de la regulación adecuada del delito de riesgo laboral en el CP para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad?</p>	<p>Si existe una regulación del delito de riesgo laboral en el CP., entonces se llega a determinar la garantía de los derechos del trabajador en condiciones de igualdad.</p>	<p>VI:</p> <p>Delito de riesgo laboral en el CP</p> <p>VD:</p> <p>Derechos del trabajador en condiciones de igualdad</p>	<p>Determinar la contribución de una debida regulación de riesgo laboral dentro de la normativa penal, para proteger los derechos de los trabajadores en condiciones de igualdad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer cuál sería la debida regulación para la imposición de sanciones penales a los empleadores que no presten un adecuado ambiente laboral. 2. Analizar la doctrina y jurisprudencia comparada para advertir las deficiencias del Código Penal Peruano, en cuanto a la regulación de los delitos de riesgo laboral. 3. Proponer parámetros de aplicación normativa para la debida regulación del riesgo laboral en el Código Penal en garantía de los derechos del trabajador

ANEXO 4.- JURISPRUDENCIA



COMUNICADO

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE SUNAFIL SOBRE CASO MC DONALDS

Ante el sensible fallecimiento de los dos jóvenes trabajadores de la empresa de comida rápida McDonald's, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) inició de oficio una exhaustiva investigación el 15 de diciembre pasado, esta investigación concluyó el 24 de diciembre y estableció las siguientes conclusiones:

Se verificó que la empresa Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A., que opera la franquicia McDonald's, cometió seis infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), que ocasionaron la muerte de los jóvenes Carlos Gabriel Edgardo Campos Zapata y Alexandra Antonella Porras Inga, en el local de Pueblo Libre.

Estas infracciones son las siguientes:

1. La empresa no realizó evaluaciones de riesgo y controles periódicos de las condiciones de trabajo del personal a su cargo.
2. No cumplió con brindar información y capacitación a sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, tampoco les advirtió los riesgos que implicaban sus puestos de trabajo.
3. El reglamento interno de SST no contenía los estándares de seguridad para la limpieza de las áreas.
4. La empresa no acreditó la entrega ni supervisó el uso de los Equipos de Protección Personal (EPP).
5. Tampoco brindó las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo ni en las instalaciones ni en la maquinaria y/o equipos que empleaban, específicamente en la máquina dispensadora de bebidas gaseosas.
6. No realizó la supervisión efectiva de las condiciones de SST. La empresa ya conocía de los desperfectos en la máquina dispensadora de bebidas gaseosas, sin embargo, no tomó acción al respecto.

Adicionalmente, la empresa no cumplió con comunicar, dentro del plazo legal, la muerte de Carlos Gabriel y Alexandra Antonella al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo cual constituye infracción grave.

Ante estos graves hechos y debido a la acumulación de infracciones muy graves y graves, el equipo inspectivo de la SUNAFIL, a cargo de la investigación propone aplicar a la empresa Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A. una multa ascendente a 845,670 soles.

El acta de infracción y la propuesta de sanción fueron debidamente notificadas a los involucrados.

La SUNAFIL agradece la colaboración de la PNP y la fiscalía para el desarrollo de las investigaciones y ratifica su firme compromiso de seguir trabajando de manera incansable para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del país.

Jesús María, 26 de diciembre de 2019

**Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral**

SUNAFIL... Estamos trabajando

Nota de Prensa N°395/OCII/DP/2019

**DEFENSORÍA DEL PUEBLO DEMANDA A SUNAFIL REDUCIR PLAZO PARA
CONCLUIR INVESTIGACIONES EN RELACIÓN A LA MUERTE DE LOS
JÓVENES EN LAS INSTALACIONES DE MCDONALD'S**

- *Institución viene interviniendo y solicitando información tras conocidos los hechos.*
- *Empresas deben cumplir con recomendaciones internacionales sobre el respeto de los derechos humanos de sus trabajadores.*

La Defensoría del Pueblo demandó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), reducir el periodo de las investigaciones iniciadas en relación a la muerte de dos jóvenes trabajadores en las instalaciones de uno de los locales de Mc Donald's en Lima, de tal forma que los resultados puedan obtenerse antes de los 30 días calculados para conocer las causas de tan lamentable hecho y se proceda a sancionar a los responsables.

Apenas conocido el lamentable fallecimiento de los trabajadores Alexandra Porras Inga y Gabriel Campos Zapata, el pasado 16 de diciembre, la Defensoría del Pueblo inició una intervención de oficio para garantizar una eficaz investigación y sanción por parte de las entidades competentes: Sunafil, Municipalidad de Pueblo Libre y Ministerio Público, sin dejar de lado la rigurosidad necesaria para la adecuada determinación de responsabilidades que amerita el presente caso.

Alberto Huerta, jefe de la oficina de Lima de la Defensoría del Pueblo, indicó que tras ocurridos los hechos la institución efectuó requerimientos de información a las instituciones relacionadas con las investigaciones pertinentes. Ayer, se reunió con el Intendente de SUNAFIL de Lima Metropolitana, quien informó que para avanzar en las investigaciones se ha requerido los informes técnicos de la Policía Nacional del Perú (PNP), el Ministerio Público y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

En el caso de la Municipalidad de Pueblo Libre, se ha requerido información sobre la licencia otorgada al establecimiento Mc Donald's, las visitas de inspección de seguridad en edificaciones realizadas a sus instalaciones durante el presente año. También se ha exhortado a la comuna a incrementar las acciones de fiscalización en los establecimientos en los que exista alta concurrencia de personas.

En lo que respecta al Ministerio Público, el pasado 18 de diciembre se realizó una visita a la 35 Fiscalía Provincial Penal de Lima, la cual ha iniciado una investigación por el presunto delito de homicidio culposo, habiéndose dispuesto el inicio de una investigación preliminar a cargo de la PNP.

La Defensoría del Pueblo considera pertinente recordar que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas mediante resolución 17/4, de 16 de junio de 2011 adoptó los "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos", documento que contiene pautas claras para dar un contenido concreto al deber de las empresas de respetar los derechos humanos, es decir su deber de no infringirlos.

De acuerdo a estos principios se recuerda que las empresas deben evitar que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, en especial la vida, la integridad y la salud. En casos como el del fallecimiento de Alexandra Porras Inga y Gabriel Campos Zapata la empresa debe adoptar medidas destinadas a la



reparación y prevención de eventos similares lo que en presente caso incluye que a la brevedad se entregue a SUNAFIL el informe pertinente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

Asimismo, la Defensoría del Pueblo exhorta a la empresa a poner a disposición de los familiares servicios especializados de soporte emocional y toda la información referida a los derechos que les asisten.

Lima, 20 de diciembre de 2019

ANEXO 5.- CARTA DE ACEPTACIÓN
AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, junio 2020

Quien suscribe:

Angel Leonidas Lopez Castro

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: REGULACIÓN DEL DELITO DE RIESGO LABORAL EN EL CODIGO PENAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CONDICIONES DE IGUALDAD.

Por el presente, la que suscribe Angel Leonidas Lopez Castro,

AUTORIZO a la alumna: Leyva Guerrero Jennifer Yusmey, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: REGULACIÓN DEL DELITO DE RIESGO LABORAL EN EL CODIGO PENAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR EN CONDICIONES DE IGUALDAD, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



Angel Leonidas Lopez Castro
ABOGADO
CAL. 36439