



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL  
CODIGO PENAL PARA MEJORAR LAS  
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS  
CENTROS LABORALES DESDE LA PROTECCIÓN  
DEL DERECHO PENAL  
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor:**

**Bach.Samamé Guevara Javier David**  
**<https://orcid.org/0000-0002-8028-4669>**

**Asesor:**

**Dr.Idrogo Pérez Jorge Luis**  
**<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>**

**Línea de Investigación:**

**Ciencias jurídicas**

**Pimentel – Perú**

**2021**

**TESIS**

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL CODIGO PENAL PARA MEJORAR  
LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS LABORALES  
DESDE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL**

A desarrollarse como tesis para optar Título Profesional de Abogado

**Presentado por:**

---

SAMAMÉ GUEVARA JAVIER DAVID

Autor

**Aprobado por:**

---

Dr. IDROGO PEREZJORGE LUIS

Presidente de Jurado

---

DR. FAILOC PISCOYADANTE ROBERTO

Secretario de Jurado

---

MG. DELGADO FERNANDEZROSA ELIZABETH

Vocal de Jurado

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mis padres por haberme dado la vida, a mi esposa y mi hijo por ser mi apoyo incondicional para lograr mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todo poderoso por darme la sabiduría, a mi madre y mi esposa por sus Oraciones de fortaleza. A mis tutores y la respetada Universidad **Señor de Sipán** por la oportunidad de desarrollarme como profesional.

## RESUMEN

En el Perú, La primera aparición de una protección penal respecto a normas de seguridad y salud en el trabajo, se dio el 20 de agosto de 2011, a través de la Ley N° 29783 –Ley de seguridad y salud en el trabajo-, en el cual, en su cuarta disposición complementaria de modificación, incorpora el artículo 168-A al Código Penal, con el título “Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales”. En la presente investigación se realizará un detallado estudio de este tipo penal con el fin de tener las bases suficientes para poder proponer una modificatoria a la actual tipificación de dicho delito. El Título de la Investigación “PROPONER LA MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL CODIGO PENAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL”, Contiene: I. Introducción, II. Material y Métodos, III. Resultados, IV. Conclusiones y Recomendaciones, Referencias y Anexos, donde se tendrá en cuenta los resultados de acuerdo a la investigación realizada.

**Palabras claves:** Protección penal, condiciones de seguridad y salud, legislación laboral, posición de garante, gestión de la seguridad y salud.

## ABSTRACT

In Peru, the first appearance of a criminal protection with respect to occupational safety and health regulations occurred on August 20, 2011, through Law No. 29783 -Labour Safety and Health Law-, in which in its fourth supplementary provision of amendment, incorporates article 168-A to the Criminal Code, with the title "Attempt against industrial safety and hygiene conditions". In the present investigation a detailed study of this criminal type will be carried out in order to have sufficient bases to be able to propose an amendment to the current classification of said crime. The Title of the Investigation "PROPOSING THE MODIFICATION OF ARTICLE 168-A OF THE CRIMINAL CODE TO IMPROVE THE CONDITIONS OF SECURITY AND HEALTH IN THE WORKPLACE FROM THE PROTECTION OF THE CRIMINAL LAW", Contains: I. Introduction, II. Material and Methods, III. Results, IV. Conclusions and Recommendations, References and Annexes, where the results will be taken into account according to the research carried out.

**Keywords:** Criminal protection, health and safety conditions, labor legislation, guarantor position, health and safety management.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	8
<b>1.2. Trabajos Previos</b> .....	10
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b> .....	19
<b>1.3.1. Seguridad y salud en el trabajo.</b> .....	19
<i>1.3.1.1. Definición.</i> .....	20
<i>1.3.1.2. Origen.</i> .....	20
<i>1.3.1.3. Principios del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.</i> .....	25
<i>1.3.1.4. Elementos que configuran el Derecho a la S.S.T.</i> .....	35
<b>1.3.2. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud.</b> .....	42
<i>1.3.2.1. Elementos del tipo objetivo.</i> .....	42
<i>1.3.2.2. Bien jurídico Protegido.</i> .....	47
<i>1.3.2.3. Sujeto Activo y Pasivo del delito.</i> .....	48
<i>1.3.2.4. Elementos de tipo subjetivo.</i> .....	52
<b>1.4. Formulación del Problema</b> .....	53
<b>1.5. Justificación e importancia del estudio</b> .....	53
<b>1.6. Hipótesis</b> .....	53
<b>1.7. Objetivos</b> .....	54
<b>1.7.1. General.</b> .....	54
<b>1.7.2. Específicos</b> .....	54
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO.</b> .....	54
<b>2.1. Tipo y Diseño de Investigación</b> .....	55
<b>2.1.1. Tipo de Investigación.</b> .....	55
<b>2.1.2. Diseño de la Investigación.</b> .....	55
<b>2.2. Población y muestra</b> .....	55

2.2.1. Porcentaje de encuestados según cargo.....	56
.....	56
2.2.2. Muestra. ....	56
2.3. Variables y Operacionalización.....	57
2.3.1. Variables. ....	57
2.3.1.1. Variable Independiente.....	57
2.3.1.2. Variable dependiente.....	57
2.3.2. Operacionalización de Variables. ....	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	58
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	58
2.6. Criterios éticos .....	59
2.7. Criterios de rigor científico.....	59
III. RESULTADOS .....	59
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	60
3.2. Discusión de Resultados .....	70
IV. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES .....	79
4.1. Conclusiones.....	79
4.2. Recomendaciones.....	80
REFERENCIAS.....	82
ANEXOS.....	84

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

La primera apreciación de un resguardo penal con relación a la normativa de salud y seguridad en el trabajo, a través de la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, que en su cuarta disposición complementaria de modificación, incorpora el artículo 168-A al Código Penal, con el título “Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales”. Siendo la primera positivización, determinaba lo ulterior: “Quien, resquebraje las leyes de Salud y Seguridad laboral y teniendo la obligación legal, no admita ciertas medidas preventorias requeridas para que los laborantes cumplan con sus roles, arriesgando su integridad, salud o vida, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años. Si como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la condena privativa de libertad será no menor de cinco ni mayor de diez años”.

Se advierte, que por medida de la pena sea lo mínimo o lo máximo, estará impedido de acogerse o utilizar el principio de oportunidad, en el supuesto que se apertura la investigación fiscal por dicho el delito en mención, como su configuración de delito de peligro como de resultado. Otra perspectiva sería si es que se desliga de la transcripción del delito ut supra, es acerca de lo necesario que es la revisión de las normativas extra penales, especialmente leyes que contemplan reglas imperativas en salud y seguridad laboral, y así complementar lo punitivo del tipo penal, transformándose así dicho delito a una norma penal en blanco. Por último, referente a la redacción primaria del nombrado delito, se coloca encima de la bandeja la especificación del sujeto que es jurídicamente responsable en lo que atañe a la salud y seguridad en el trabajo.

Al transcurrir aproximadamente dos años y medio, para qué el artículo 168-A del Código Penal, pudiera ser modificado Por vez primera, por medio de la Ley N° 30222, para lo cual, tipifica lo siguiente: Quien, resquebraje las leyes de Salud y Seguridad laboral y teniendo la obligación legal, no admita ciertas medidas preventorias requeridas, siendo notificado previamente, por las autoridades competentes, como desenlace de cierta inobservancia, ponga en riegos a los laburantes para cumplir con sus roles, arriesgando su integridad, salud o vida, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años. Si se causase la muerte del operador o terceros, o se producen lesiones graves y el empleador pudo prevenir este resultado, la pena será no menor de cuatro ni mayor de ocho años si causare la muerte, y será no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave. Se exime de alguna responsabilidad penal cuando la muerte o lesión grave, haya sido generada por la desobediencia del cuerpo normativo de seguridad y salud laboral por el laburante.

De la nueva estipulación se logró destacar lo siguiente: a) se recalcó más el dolo con que se comete el delito, b) se tiene que notificar previamente por parte de la entidad protectora, c) el emplear de la acusación objetiva del agraviado. Aunque las modificaciones fueron inofensivas referente a proponer un mejor auxilio a los trabajadores, ofrezco una intervención predominante a la autoridad competente para que realice el delito.

El delito ut supra en el acontecer nacional judicial y fiscal, cuenta con poco acervo de utilización, en el sentido que la protección de los trabajadores en asuntos de seguridad y salud, es poco respetada. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) cuenta con pocos inspectores para que realicen supervisiones en las empresas, tanto a nivel nacional como nivel local, por lo cual, es difícil que un trabajador de propia mano denuncie Estos asuntos, en ámbito laboral como penal, ya que existe una dependencia jurídica laboral con el empleador, lo cual, desencadena el miedo a perder el puesto de trabajo, es por ello la necesidad que SUNAFIL de oficio haga estas inspecciones en bien de los trabajadores, que puedan laborar en ambientes seguros.

Se sabe muy bien, que aún, la protección en seguridad y salud en el trabajo es blanda, ciertamente es una problemática que va evolucionando para su tratamiento, en vista de que los últimos acaecimientos ocurridos en la capital, como primer caso es el desastre en las galerías Nicolini, donde se incendió el centro de labores, además el caso más emblemático que ocurrió en la transnacional denominada McDonald's, a consecuencia de ello, el estado ha tomado una posición más firme acerca de desarrollar y reforzar a SUNAFIL, puesto que, en el futuro se producirá un apogeo en el mayor uso y praxis del delito que atenta contra las condiciones de salud y seguridad laboral. Ante esta situación se gesta una responsabilidad, en el capítulo del marco teórico esclareceremos, determinaremos y explicaremos punto por punto concerniente al tipo subjetivo y objetivo y del delito que resquebraja las circunstancias de salud y seguridad en el establecimiento de labores, con la finalidad de instaurar un marco de predictibilidad y certidumbre en el instante de emplearse el tipo penal; del mismo modo demostrar y exteriorizar las erratas e incidentes que suscita el referido delito en su transcripción típica.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **INTERNACIONAL.**

**Gallo, P. (2017), en su artículo denominado “Necesidad de un <Tipo penal de riesgos laborales> en el CP Argentino”, presentado en el la revista Pensamiento Penal (Argentina); donde se concluye:**

*“La ley penal en blanco es el método legal apropiado para este entorno de peligro. Efectivamente, el amparo de la seguridad de la vida y salud de cada trabajador implica unas circunstancias muy complejas, que aprueban posiciones muy diversas y posiblemente de utópica disminución a una redacción jurídica precisa y unívoca. Deliberar a redactar de tal modo que abarque de una manera específica a todos los probables hipótesis que afectan a dichos bienes jurídicos, bastante severas como para ameritar una reprensión punitiva, sería una labor infructuosa por una doble*

*razón: primero, puesto que tendría como resultado un tipo evidente exageradamente lato y de compleja aplicación, segundo, porque visiblemente habría supuestos que merecen recriminación penal y por lo que el parlamentario no se le hubiera ocurrido, permaneciendo por tanto, aislados injustamente para el empleo de la normativa. De esta forma, el tipo penal de riesgo debe expedir a la reglamentación administrativa/laboral de seguridad (por cuanto a porción de su infracción) para la conformación del comportamiento. Pudiendo observarse el recurso a ese método legislativo apropiadamente, en el art. 316, CP español”. (p. 114, 115)*

**García Pérez, M. (2015), en su tesis denominada “La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo de Venezuela”, para obtener el grado de magister en Ciencias Penales en la Universidad de Carabobo (Venezuela); donde se concluye:**

*“Finalmente se establece que la naturaleza del tipo penal es de comisión por omisión, toda vez que supone el incumplimiento de una norma preceptiva que ordena el acatamiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, se encuentra dispuesta y dispersa en las disposiciones laborales aplicables al caso concreto, por lo cual, conseguimos confirmar que esta figura penal es un delito de omisión impropia que a todas luces requiere del análisis de la coyuntura del caso específico para poder determinar si la vulneración de la norma en materia de seguridad y salud en el trabajo puede considerarse de tal manera como grave o muy grave que a consecuencia de la misma ha provocado la lesión o muerte de un colaborador y que por ello hará al empleador merecedor de la imposición de la sanción que por responsabilidad penal empresarial atribuye en el artículo 131 de la Lopcyma”t. (p. 80)*

**Rivas Verdes, C. (2015), en su tesis denominada “El accidente de trabajo en las obras de construcción como fuente de responsabilidad penal”, para obtener el grado de doctor en derecho en la Universidad de Alcalá (España); donde se concluye:**

*“La positivización del delito contra la seguridad en el trabajo, se procura garantizar que concurran los requisitos indispensables para que se realice de un modo correcto, para una libre competencia en la economía de mercado, puesto que se procura soslayar que de modo fraudulento se logre disminuir los costos de manufacturación o incrementar ilícitamente la utilidad, lo que devendría cuando no se asignan los recursos que se infieren imprescindible para amparar la seguridad de los colaboradores. Ciertamente se tiene que asentir que no siempre el delito contra la seguridad en el trabajo conlleva a adquirir beneficios ilícitos o de economizar fraudulentamente costos, no obstante, no en escasas oportunidades, se da por la penosa administración de los bienes con los que se detenta”. (p. 363)*

**Maqueda Blasco, J. (2015), en su artículo denominado “20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Avances y retos de las profesiones sanitarias”, presentado en la Revista Mi Cielo (España); donde se concluye:**

*“Después de la admisión de la ley de prevención de riesgos laborales del 1995, en la normativa española, en adelante (LPRL); se debe a la carencia de tratamiento delante de los accidentes de trabajo que se ocasionados en los diversos rubros, los parlamentarios plantearon una gama de leyes laborales alrededor de prevenir riesgos, y la extensa evolución jurídica ulterior fomentara una ascendente actividad precautoria en los centros laborales. Referente a los frutos obtenidos en contra de la siniestralidad se aplazaron, pese a ello, muchos años en tener resultados, produciendo frustración y cierta zozobra. De modo que en España han tomado acciones a partir de la admision de la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015–2020. (p. 177)*

**Gallardo García, M. (2012), en su artículo denominado “La protección penal de la salud de los trabajadores”, presentado en la revista Dialnet (España); donde se concluye:**

*...“Se resguarda un bien jurídico que vendría ser la vida y la salud de los trabajadores. Aun cuando, se ha mantenido por un grupo notable de los doctrinarios que tal bien jurídico es la seguridad e higiene en el trabajo, se debe comprender que la seguridad es el recuadro limitativo de la eficiencia en el amparo de la salud o vida. Empero no es el legítimo bien jurídico. La medula del ilícito penal no sería, pues, la vulneración del deber de seguridad argumentado en leyes de Derecho público imprescindibles. Lo que no es incongruente con la cualificación de dicho bien como colectivo. Se sanciona al situar en peligro la salud o vida de los colaboradores por no favorecer los recursos para que el mismo colectivo realice su función en circunstancias aptas” (p.275)*

*“No obstante, en situaciones, pese a que individuo responsable y que garantiza las medidas para prevenir los accidentes laborales cumple con los mismos, y el operador utiliza a cabalidad los medios favorecidos para la prevención de incidentes, la consecuencia lesiva ineludible termina aconteciendo; en cuyo caso se tiene que hablar de infortunio, y no habrá lugar a alguna responsabilidad”. (p. 280)*

**Pardo Montenegro, F. (2012), en su tesis denominada “La responsabilidad penal empresarial y Los delitos laborales”, para obtener en grado de magister en Derecho Penal en la Universidad de Chile; donde se concluye:**

*(...) “con respecto al delito de seguridad en el trabajo o de protección de la salud, la integridad fisionómica y la vida, de los trabajadores, estipula; además tiene argumentos dogmáticos que benefician la apreciación político-criminal de la probable*

*inserción de delitos de riesgo en este entorno, sustancialmente de ilícitos de riesgo abstracto, cuando no se quiere tratar solamente la problemática sobre las lesiones o muertes que son impulsadas por incidentes laborales, sin embargo, además las enfermedades ocupacionales ocasionadas por la larga exhibición, obviamente no es por violencia imprevista, a componentes que paulatinamente van desgastando la salud del trabajador”.* (p. 137)

**García Figueroa, F. (2011), en su tesis denominada “Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción”, para obtener el grado de doctor en derecho en la Universidad Carlos III de Madrid (España); donde se concluye:**

*“La actuación penal por combatir en contra la fatalidad laboral viene siendo necesario y autentica, por su trascendencia de bienes jurídicos amparados y como aquellos mismos agravios, exclusivamente severos dentro del rubro de la construcción. Asimismo, la utilización de dispositivos diversos al Derecho penal resulta deficiente, empero, la gran magnitud de la respuesta penal, durante los últimos años, los constantes incidentes laborales puede considerar una de las razones que el recuento ha mostrado recientemente un relevante aumento”.* (p. 219)

## NACIONAL.

**Rodríguez Salinas, S. (2017), en su tesis denominada “La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores”, para obtener el grado de abogado en derecho en la Universidad Pontificia Católica del Perú; donde se concluye:**

*“En el Perú, la reglamentación por parte del gobierno sobre los requisitos de trabajo protegido se generó por medio de leyes apartadas a principios del siglo XX, esto se debió por el retardo de la industrialización de nuestra nación. Ninguna de esas normas considero al recurso de la acción penal, alternativa parlamentaria que se acogió en 2011, cuando aprobaron la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se integró siendo la vez primera en la normativa peruana, el principio de prevención de riesgos laborales, que concordaba con aquellos tratados ratificados por la OIT, teniendo como consecuencia, una tipificación penal guiada a castigar al que no acate las medidas de seguridad requeridas para el trabajo”. (p. 245)*

**Huerta Rosado, E. (2017), en su tesis denominada “La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte”, para obtener el grado de abogado en la Universidad Cesar Vallejos; donde se concluye:**

*“En los accidentes laborales se han determinado o se ha podido valorar que convergen tres tipos de responsabilidades, siendo: a) responsabilidad laboral administrativa, de modo que, resguarda el eficaz cumplimiento de los reglamentos instaurados en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; b) la responsabilidad civil, por esa razón, aquel que vinculado al abono de la indemnización por daños y perjuicios, teniendo que efectuar el empleador hacia el colaborador, entretanto este sufra una eventualidad laboral; c) la responsabilidad penal, por tanto, se le imputa a la compañía el supuesto hecho ilícito que atenta frente a las Co*

*ndiciones de Higiene y Seguridad Industrial”. (p. 69)*

**Fernández Vásquez, M. (2017), en su tesis denominada “El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, para obtener el grado de abogado en la Universidad Privada del Norte; donde se concluye:**

*“Por medio de la redacción tradicional de carácter objetivo de punibilidad de la previa notificación del hecho ilícito de infringir contra los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, al ser universal, abstracta e indefinido, gesta un resquebrajamiento al principio de legalidad penal en su respaldo de lex certa, como conclusión se provoca alguna incorrecta ejecución del carácter objetivo de punibilidad, a causa de los operadores legales admitiendo para emplear el Derecho Penal como primer control social en materia de seguridad y salud en el trabajo, originando alguna transgresión al principio de mínima actuación penal. Esto se demuestra en las 08 carpetas fiscales de investigación preparatoria, examinadas el año 2014 hasta el 2016, del Distrito Fiscal de La Libertad, además del criterio de aquellos doctrinarios en Derecho Penal Económico y de la Empresa”. (p. 191)*

**Calderón Tarrillo, A. (2015), en su tesis denominada “La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización”, presentada para obtener el grado de magister en derecho laboral en la PONTIFICIA Universidad Católica Del Perú; donde se concluye:**

*“En el marco normativo nacional el empleador se transforma en el primordial obligado de la dotación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, expandiéndose tal responsabilidad, con aquella particularidad de supervisión, que encabeza el comitente. Esta orientación acogida por nuestro parlamentario posibilita diluir la responsabilidad del que se favorece directamente con el*

*servicio del colaborador subcontratado, siendo el caso de los desplazados hacia su establecimiento únicamente se vería obligado a vigilar, por otra parte, los desplazados en su centro de labores con dominio de este, las circunstancias resultarían más susceptible, dado que, no ha sido previsto específicamente algunas obligaciones por parte del empleado principal. (p. 43-44)*

**Dedios Córdova, C. (2014), en su tesis denominada “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Según La OIT: Aplicación de los Principios en el Perú”, para obtener el grado de abogada en la Universidad de Piura; donde se concluye:**

*“Con prevenir riesgos las corporaciones buscan suprimir o controlar aquellas circunstancias que posibilitan genera algún menoscabo en la salud y seguridad de los colaboradores. En es marco, la LSST, en su título preliminar, en el Art. I.- Principio de Prevención lo establecen como una obligación (general; se determina en diversos compromisos peculiares instaurado por la LSST) de la compañía, quien es el principal responsable como resultado por ser la cabeza del establecimiento de labores. Con ese fin, el empleador tiene que producir un entorno laboral, respaldando la seguridad y salud de sus colaboradores de su planilla, sobre tales individuos que brindan servicios, inclusive aquellos que están dentro del ámbito de su establecimiento de trabajo. (p.65)*

**Arévalo Vela, J. (2013), en su artículo titulado “La protección penal del trabajo”, presentado en la Revista Oficial del Poder Judicial; donde se concluye:**

*“El Derecho penal del trabajo es una vía para controlar socialmente y que compone un mecanismo eficiente para salvaguardar los derechos laborales, al que se tiene que invocar solo frente cuando fracasa los dispositivos de control social externo al derecho penal”. (p. 42)*

*“La Ley N° 29783 inserta el art. 168 – A al Código Penal, por consiguiente, establece una evolución referente de su precedente redacción del art. 168° del C.P., positiviza con perspicuidad el hecho ilícito que transgrede con los requisitos de seguridad e higiene industrial”. (p. 42)*

**Ugaz Olivares, M. y Soltau Salazar, S. (s/f), en su artículo denominado. “Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, presentado en la Revista Derecho & Sociedad; donde se concluye:**

*1. “Que dicho hecho ilícito lo han regulado como delito doloso, de modo que, no se constituirá si es que la transgresión de la ley de seguridad y salud en el trabajo y la consecuente exhibición de los colaboradores a una inseguridad para su vida, integridad de su físico o salud, son el resultado de un comportamiento culposo; 2. Que el delito ha sido regulado como delito de peligro, por lo tanto, no es obligatorio – para su composición – que eficientemente se origina un menoscabo a la salud, integridad física o la vida, de uno o más colaboradores; y, 3. Que este delito al parecer tiene cierta formulación, que la autoría solamente podría ser inculpada a los representantes de aquellos organismos de las compañías que – de alguna forma dolosa – favorezcan a la toma de decisiones comerciales propenden a contravenir las reglas sobre materia seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, administrador, gerente o directores), ya que en su tipificación hace hincapié que la transgresión a la norma tiene que ser ejecutada por quien se halla responsable jurídicamente a cumplirlas, quien no es otro que la sociedad misma (o sea, los*

*encargados de tomar decisiones), mas no un trabajador específicamente”. (p.178)*

## **LOCAL.**

**Casas Leguía, N. y Gonzales Coronado, D. (2017), en su tesis denominada “Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque – 2016”, para obtener el grado de magister en derecho en la Universidad Señor de Sipan; donde se concluye:**

*“Para hacer el estudio comparativo acerca de la ley de seguridad y salud laboral, se realizó por medio del análisis documental, de tal forma, posibilito finiquitar que la seguridad y salud laboral, no solo se encuentra tipificada en alguna ley estatal, sino que esta tiene amparo constitucional además trascendencia en tratados internacionales, por esta razón, el común denominador en el Convenio 161, tanto la reglamentación venezolana como la de España, el empleador se obliga para admitir disposiciones que establezcan servicios de salud en el trabajo o permitirles acceder a estos, de igual forma se configura como una reglamentación general que resguarda de este derecho comprende no únicamente a los colaboradores de la compañía, más bien a todos los sujetos de derecho que se vinculen con la compañía, como lo vine haciendo la legislación española”. (p. 74)*

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Seguridad y salud en el trabajo.**

Actualmente la totalidad de organizaciones tanto privadas como públicas, teniendo la responsabilidad de ejecutar una buena estructura de Seguridad y Salud en el trabajo, lo señala Carrasco, M (2012); “mantener o mejorar los niveles de seguridad para el desarrollo operacional con el fin de proteger la condición financiera del organismo, obteniendo la seguridad y salud laboral de los colaboradores, de igual forma, contar con un equilibrio económico de los comprometidos (empresa) y primordialmente economizando aquellos elevados costos que producen los accidentes y enfermedades ocupacionales”. (p. 17-23)

#### ***1.3.1.1. Definición.***

“La Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) se determina como el estudio previo, al conocimiento, la valoración del control de los riesgos que resultan de un determinado centro de labores o que se ocasionan en el establecimiento de labores que puedan estar en peligro el bienestar y salud de los obreros, detentando su probable impacto en las congregaciones aledañas y al medio ambiente por lo general.”(OIT, 1981, p.3)

Del Campo (2014), “se entiende que la seguridad y salud laboral, establecen métodos y normativas, las cuales, debe contar las empresas públicas y particulares con el proposito de avalar la seguridad y salud del trabajador, englobando el bienestar físico, psicológico, emocional y otros; el resguardo de la salud y se busca eludir los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales”.

#### ***1.3.1.2. Origen.***

##### ***1.3.1.2.1. De la salud ocupacional.***

Fueron los conocimientos de la edad antigua, Greco – Romanos las que contaron con gran relevancia en salud ocupacional. De acuerdo a Arias Gallegos (2012) en Grecia, “los primeros vestigios que se reconocen y resaltan a lo largo de la historia son: Hipócrates (siglo IV a.C) quien escribió un estudio sobre los malestares de los operarios mineros, a los cuales se les aconsejaba tomar baños higienizados para así impedir la impregnación del plomo; y Aristóteles (384-322 a.C.), que participó en la salud laboral en su momento, pues descubrió alteraciones físicas provocadas por las funciones ocupacionales, proponiendo la necesidad de la prevención”. (p. 46, 47)

Por otro parte, en Roma sobresale la figura de Plinio el Viejo (siglo I), el cual investigo los resultados o consecuencias infecciosas de la absorción de sustancias en las minas de cinabrio (mineral del mercurio); asimismo, ser la fuente de las leyes y la jurisprudencia de las normas y el comportamiento de la protección de los intereses privados. Además, se ejecutaron medidas legales referente a la higiene, como la construcción de baños públicos, para la protección de los empleados, una ejemplificación sería la dación de las “tablas de Ajuste”, en las cuales se establecían las medidas de seguridad exigibles a los patrones para con sus obreros.

En la etapa intermedia, estaban las famosas “Ordonnances de France” (1413 y 1417). En ellos se han resuelto cuestiones relacionadas con el bienestar y la seguridad de la categoría trabajadora. Fueron los alemanes, con el

hallazgo de la pólvora en 1473, en donde se publicó un listado de diversas enfermedades que surgieron como consecuencia de la ocupación laboral, por lo que, se consideraría como el primer documento impreso que tratase, por vez primera, la salud y ocupacional.

Si bien, se daría en la época moderna, como enfatiza Alfredo Montoya (1996): “recientemente en 1700 cuando apareció el primer tratado verdaderamente científico que se orientaba hacia la higiene industrial: el libro de Bernardino Ramazzini - De Morbis Artificum Diatriba (" Estudio de enfermedades artesanales "), obra donde se reconoció a su autor como el padre de la medicina del trabajo. Se examinan cerca de cincuenta enfermedades profesionales, al igual que las circunstancias en las que se laboran resultantes y las recomendaciones de medidas de higiene”. (p. 15)

Varios cronistas coinciden que Ramazzini sienta un antecedente relevante para la salud en el lugar de trabajo. La industrialización emergente del siglo XVIII, el interés de la gente se enfocó en lo parte técnica del trabajo por encima del aspecto de la salud. Así, la salud en el lugar de trabajo experimentaría una etapa latente casi al finalizar del siglo XIX.

#### *1.3.1.2.2. De la seguridad industrial.*

Algunos historiadores coinciden en considerar como precedente de la seguridad a la fabricación de armamento bélico, además de elaborar medios de defensa contra las mismas, por lo cual, sentado como antecedente y reconociendo lo que hoy llamamos equipos de protección personal (EPP). (Rollin y Grimaldi, 1968, p. 34) Sin embargo, dichos postulados podrían considerarse como el antepasado de la ley

a la salud y seguridad en el trabajo, por lo que, dicha materia se introdujo de manera formal en el cuadro de la historia en base a la Primera Revolución Industrial y se institucionalizó con el pasar del tiempo.

“En relación de este marco, podemos mencionar que es la creación de la máquina a vapor la que está en el origen de los grandes centros industriales dotados de tecnologías modernas, lo que produjo una tesitura hasta ahora extraño en Europa. La artesanía fue reemplazada por la productividad en masa, por lo cual las circunstancias de seguridad como de salud eran ínfimas, esencialmente se debía a la carente cultura sobre seguridad efectiva, por parte de los empleadores como de los trabajadores. Prueba de ello es la aglomeración de individuos en el centro de labores, la explotación de niños y mujeres, la jornada laboral prácticamente era ilimitada, etc. Esto estructura el recuadro referente o al contexto en el que se originó la salud y seguridad en el trabajo”. (Arias, 2012, p. 48)

Y ante la realidad referida, "los principales proyectos legislativos sobre el inconveniente adquirieron la figura de leyes para inspección de fábricas, El Rey Español las dicto Carlos III transcurria el año 1802. Pero en Inglaterra este método fue inaugurado en 1833 por un reglamento del trabajo de fábrica, que limita la jornada laboral y fija las normas mínimas de higiene, salud de los trabajadores". y capacitación, y después de 15 a 20 años, las inspecciones comenzaron a dar algunos frutos, que mejoraron las condiciones de trabajo”. (Rollin y Grimaldi, 1968, p. 28)

“En Massachusetts, se aprobó una ley en 1867 que puso en camino una estructura de inspección de fábricas. En 1870, se estableció el primer despacho de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. Años más tarde, en 1898, se hicieron

sacrificios para obligar a los empleadores por los siniestros ocurridos dentro de un centro de labores, y en 1978 en el estado de Wisconsin admitió a la primera de muchas leyes, que positiviza la compensación de trabajadores. La primera estructura para la extinción de incendios, siendo implantada en los Estados Unidos en 1850 por Frederic Grinnell. En esta perspectiva, se podría afirmar que la reglamentación para proteger tanto la sociedad como a los trabajadores, acerca de las contingencias laborales se ha vuelto común en todo el mundo a partir de 1890”. (Arias, 2012, p. 40 - 50)

“Tras el nacimiento de la salud ocupacional como de la seguridad industrial, además del desarrollo del propio trabajo (reconstrucción constante en la organización de, entre otras cosas, el trabajo y la producción), se ha producido consiguientemente por la exposición de los laburantes a componente de los peligros que antiguamente no se valoraban como importantes”. (Rodríguez, 2012, p. 8)

Con la eclosión del trasiego del trabajador en el siglo XIX, se consigue que decreten las leyes que cuya finalidad era la precaución y la compensación de circunstancias laborales y enfermedades laborales. Es en esta fase que se considera a la seguridad y salud laboral comienza a tener lugar y fuerza legal, en 1833 se aprueba la Factory Act Británica, la cual otorga al Estado la autoridad de inspeccionar las factorías. Es en 1833 cuando se promulgó la Ley de Fábricas Británicas que otorgaba al estado el poder de inspeccionar las empresas. Con la Employers Liability Act de 1880, se funda la que sería la base del reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, que establece el derecho de las personas afectadas por accidentes de trabajo a requerir una indemnización por daños y perjuicios a los empresarios indolentes. Además, nace el derecho a

integrar a un comité sindical, como ente defensor de los obreros.

Indica el autor Del Campo (2014) “tras los inicios de la primera guerra mundial se acordó que era inevitable un sacrificio internacional para luchar contra las secuelas nocivas de la industrialización, y que no se lograría obtener la paz sin justicia económica y social a favor de obreros, ratificándose para eso, el Tratado de Paz de Versalles, por esa razón, se instauró la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), establece la oficina destinada a desarrollar leyes internacionales para el amparo del trabajador.” Se puso en marcha para crear la (OIT), que es una institución diseñada para establecer estándares internacionales para proteger a los operadores.

Como conclusión de la definición de salud y seguridad en el trabajo (SST) involucra la articulación de procesos que van dirigidos para avalar la integridad y cualidades de vida de los habitantes, dentro de las organizaciones.

#### ***1.3.1.3. Principios del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.***

“Los principios, son una de las fuentes formales de las normas o las leyes, que tienen gran importancia para la orientación, integración e interpretación de una estructura normativa. Asimismo, estos axiomas jurisdiccionales resaltan el valor de la idea principal que da sustento a la teoría, a una normativa y al impulso de la rapidez científica en el ámbito del legal”. (Alcides, 2013, p. 10 – 13). En tal efecto, la salud y la seguridad en el trabajo, no quedan sin importancia de los

principios; en cambio, este último informa y difunde el progreso del tema controvertido.

El título preliminar de nuestra LSST incluye nueve principios. Los cuales se desarrollan y complementan con sus antecedentes desarrollados por la Organización Internacional de Trabajo (Convenio 155 y 187) y a nivel regional (Decisión 584- CA):

a) Existe una referencia del Convenio número. 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el principio de responsabilidad (artículos 16 y 21 del Convenio), en el principio de cooperación (artículo 19 del Convenio), en el Principio de información y formación (artículo 14 del convenio), en el principio de consulta y participación (artículo 15 del convenio) y en el principio de protección (artículo 16 del convenio). b) Hay referencias de la decisión N° 584 - CA en el principio de prevención (artículo 4 de la decisión), en el principio de responsabilidad (artículo 12 de la decisión), en el principio de cooperación (artículo 7 de la decisión), en el principio de gestión global (artículo 11 de la decisión), en el principio de atención integral de salud (artículos 4 y 14 de la decisión), en el principio de consulta y participación (artículos 13 y 18 de la decisión) y en el principio de protección (artículo 18 de la decisión). Por lo mencionad, se logra señalar que el título anterior de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo congrega los axiomas del sistema español al respecto y a su vez muestra los preceptos preceptivos de las herramientas internacionales de mayor relevancia en este dominio a nivel regional (Comunidad Andina) y global (Organización Internacional del Trabajo).

#### *1.3.1.3.1. Principio de prevención.*

*“Los empleadores tienen la responsabilidad de asegurar el establecimiento o lugar de trabajo, de los recursos y situaciones que protejan la salud, la vida y la integridad física – psicológica del empleado y aquellos que no lo son, pero brindan servicios o se encuentran dentro del lugar de trabajo. Para ello se toma en cuenta los elementos: laboral, social y biológico, que se diferencian por género e incluyen la magnitud específica de género para la estimación y aplicación de prevención de riesgos para la salud ocupacional. (Ley 29783, 2016, Art. I)*

Asesor legal Paredes Espinoza (2013) “respecto a este principio señala la determinación de posición de garante del empleador, porque puede asegurar el centro de labores los medios y condiciones en el lugar de trabajo para proteger a los trabajadores y sin relaciones laborales, brindar servicios o la salud, bienestar y vida de los trabajadores dentro del ámbito del centro de trabajo.” (p. 3)

En la implementación de estas medidas, se considera las circunstancias como: la laboral, social y biológica caracterizadas por género, teniendo en cuenta la dimensión específica de género al evaluar y prevenir los riesgos para la integridad. Sin embargo, se debe observar lo que señalan las leyes, tales como el principio de prevención, donde el trabajador queda relevado de cualquier responsabilidad en relación a esta obligación, se comprenderán que está previsto en las leyes generales de seguridad y salud, la obligación es tripartita.

“Se ha previsto que existe una obligación primigenia de asegurar, en el establecimiento de labores, los recursos y unas características que cuiden como: salud, integridad y vida de los empleados. Así mismo, este principio no solamente se encontrará regido para los trabajadores que mantienen una relación subordinada, si no que de la misma también rige para aquellas partes que no tienen contrato de trabajo, ofrezcan un oficio o están dentro del alcance del local de trabajo, en síntesis, el empleador posee el compromiso de asegurar el bienestar y la integridad de toda persona que se encuentra a su disposición”. **(Jiménez, 2016, p. 21)**

#### *1.3.1.3.2. Principio de responsabilidad.*

*“Todas las compañías se hacen cargo de los efectos legales, económicos y de otra índole como resultado de una enfermedad o accidente que haya sufrido el trabajador al realizar sus labores o como conclusión de ello, de acuerdo con la normas vigentes y aplicables”. **(Ley 29783, 2016, Art. II)***

Paredes Espinoza (2013) “En relación a este principio, se señalan las consecuencias jurídicas, económicas y de otro carácter que proviene de una enfermedad o accidente que haya sufrido el empleado al ejercer sus funciones o como resultado de las mismas en el sentido de la normativa aplicable”. **(p. 3)**

Desde luego, este principio es una derivación de la obligación del empleador de prevenir y su propósito es precisar la exigibilidad de las medidas compensatorias en pro del laborante frente al impacto perjudicial de su integridad o salud.

“El empleador asume objetivamente todas las implicaciones o consecuencias jurídicas, monetarias y de otro tipo que provengan de un accidente o enfermedad que haya

sufrido el empleado al realizar sus labores o como consecuencia de ello. Esta obligación de principio está relacionada con las estructuras de indemnización por incidentes laborales, seguros contra accidentes de trabajo que se crearon para subvencionar los gastos médicos y servicios de rehabilitación en beneficios de los colaboradores, que han sufrido alguna lesión o discapacidad”. **(Jiménez, 2016, p. 21)**

#### *1.3.1.3.3. Principio de cooperación.*

*“El Gobierno, empresarios y obreros, así como sus organismos sindicalizados, constituyen dispositivos para asegurar la cooperación y coordinación constante en temas relacionados con la salud y seguridad laboral.” (Ley 29783, 2016, Art. III)*

Paredes Espinoza (2013) “respecto a este principio señala que el Estado, los empleadores y los trabajadores y sus sindicatos ponen en marcha técnicas para avalar la colaboración y organización permanente en materia de protección y bienestar laboral. La salud y seguridad en el trabajo, sigue siendo un tema que no le concierna a una sola persona o actor social. Ciertamente el empleador es quien respalda la seguridad, así como el Estado tanto a los trabajadores deben contribuir al logro del objetivo preventivo general de la estructura de salud y seguridad laboral”. **(p. 4)**

Es oportuno invocar allí a los principios de Benjamín acerca de la colaboración de todas las personas comprometidas en la oferta laboral, y esta regla es una expresión de estos principios.

“Se ha predecido una representación integradora y diligente para aquellas partes, por las que el gobierno, los contratantes, la clase obrera y sus sindicatos deben establecer dispositivos de participación que respalde la cooperación y organización permanente para efectuar con sus responsabilidades exigidas por la ley en materia de salud y seguridad en el trabajo.” (Jiménez, 2016, p. 22)

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

*“Los sindicatos y los obreros reciben información adecuada y capacitación preventiva por parte del empleador de manera oportuna sobre la tarea en cuestión, haciendo hincapié de lo probablemente peligroso para la salud y vida de los colaboradores y sus familias.” (Ley 29783, 2016, Art. IV)*

Paredes Espinoza (2013) “En relación a este principio, cabe señalar que se enfatiza lo importante que es esta información y la formación como componentes esenciales para el adecuado giro de la estructura de prevención en el que involucran los sindicalistas y los obreros a través de una apropiada y pertinente información, para una buena formación preventiva de la tarea a realizar”. (p. 4)

Los sindicatos y los trabajadores en general reciben información adecuada y capacitación preventiva por parte del empleador de manera oportuna sobre la tarea en cuestión. Este principio ha sido reconocido en el apartado normativo en el literal g del artículo N° 49 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo regulado por el Decreto Supremo N° 005-2012 - T.

- a) La capacitación debe ser oportuna ya que el propósito de la capacitación es evitar riesgos en el trabajo. En este sentido, se tiene que elaborar un sistema de enseñanza que garantice la información antes de que el empleado comience a trabajar.
- b) Con la información apropiada, este sentimiento debe ser transmitido tanto al personal como a sus representantes, las directrices y la formación requerida, que concuerde con el nivel técnico de sus funciones y la esencia de sus obligaciones.

#### *1.3.1.3.5. Principio de Gestión Integral.*

*“Todas las empresas fomentan e implementa la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la directriz general de la compañía.” (Ley 29783, 2016, Art. V)*

Paredes Espinoza (2013) “En relación con este principio, se establece que el empleador es encargado de promover y participar activamente al gestionar sobre la seguridad y salud laboral, a través de sus representantes en el marco de la dirección general de la sociedad. La gestión de seguridad y salud tiene que ser parte integral de la administración principal y darle un argumento uniforme y pertenecer a la dirección.”  
**(p. 5)**

Y es en los Convenios 155 ° y 187 ° de la OIT donde se intenta conseguir una norma internacional, para gestionar globalmente sobre la salud y seguridad laboral.

“El criterio según el cual cada empresario adopta, impulsa e implementa la gestión sobre seguridad y salud laboral, en la dirección general de la compañía. Por lo tanto, es obligación del empleador implementar una estructura integral

de gestión tanto de salud como la seguridad para garantizar un entorno de trabajo seguro.” (Jiménez, 2016, p. 22)

*1.3.1.3.6. Principio de atención integral de la salud.*

*“todos los colaboradores que sufriera algún accidente laboral o una enfermedad ocupacional tienen derecho a la atención inmediata a la salud que sean esenciales y adecuadas hasta su convalecencia y rehabilitación, con el objetivo de su reincorporación al trabajo.” (Ley 29783, 2016, Art. VI)*

Paredes Espinoza (2013) respecto a este principio señala “lo que cubre acerca de la exposición al peligro que asume la seguridad social, ya que los laburantes accidentados en su centro de labores o enfermedades ocupacionales cuentan con el derecho a los servicios de salud que requiera y sean adecuados hasta su rehabilitación y recuperación, garantizando su reingreso laboral”. (p. 5)

“Reconoce el derecho a los servicios sanitarios indispensables y adecuadas hasta su rehabilitación y recuperación, con el objetivo de su reinserción laboral, mediante la adopción de un sistema de seguros contra accidentes de trabajo, subsidios por incapacidad o maternidad y pensiones de invalides.” (Jiménez, 2016, p. 22)

*1.3.1.3.7. Principio de consulta y participación.*

*“El gobierno o las entidades competentes fomentan los elementos de consulta y participación de los organismos de*

*empleadores, colaboradores y actores sociales más figurativos adoptando algunas mejoras en materia de salud y seguridad laboral.” (Ley 29783, 2016, Art. VII)*

Paredes Espinoza (2013) opina sobre este principio, afirmando que “el Estado promueve las herramientas de consulta y participación de las agrupaciones de empleadores y de obreros y actores sociales más figurativos, para realizar mejoras en materia de seguridad y salud laboral.” (p. 6)

Siendo este principio un mecanismo de participación conjunta y tripartita.

#### *1.3.1.3.8. Principio de la Primacía de la realidad.*

*“Los empresarios, empleados y representantes de otros organismos públicos tanto privados, encargados de la ejecución de la legislación en materia de salud y seguridad laboral brindan información concreta y real sobre el caso. Cuando exista una disimilitud entre el pilar documental y la realidad, los gobernantes optan por lo que se evidencia en la vida real”. (Ley 29783, 2016, Art. VIII)*

Paredes Espinoza (2013) “Respecto a este principio, subraya que este concepto puede calificarse en sentido estricto, porque instaura una norma que se encamina más allá de la ejecución legal, y siendo un principio magnánimo del derecho laboral, porque se basa en aceptar como apto lo que se comprueba sobre sucesos de las divergencias que puedan hallarse en la documentación”. (p. 6)

Este principio es una de las directrices centrales que rigen el propio derecho del trabajo en cuanto debe tener

diferencias entre el fundamento documentado y lo factico, la norma ha descrito que los empresarios, los colaboradores y los representantes, organismos del gobierno y particulares encargados de la ejecución del reglamento en SST, que ofrecen información íntegra y veras sobre la materia. **(Jiménez, 2016, p. 23)**

#### *1.3.1.3.9. Principio de protección.*

*En relación con el Estado y los empleadores, este último tiene derecho a garantizar cualidades laborales decentes que respalden permanentemente una condición de vida saludables tanto física como mental y no menos importan la social. Estas condiciones deben tender lo siguiente: a) Que funciones se realicen en un ambiente seguro y con los estándares de salubridad. b) que las cualidades laborales sean concordantes con el confort y el pundonor de los colaboradores y brinden oportunidades reales para alcanzar sus propósitos personales de los trabajadores. (Ley 29783, 2016, Art. IX)*

Paredes Espinoza (2013) En relación a este principio, esto indica que este principio está directamente vinculado con el de prevención, por las circunstancias laborales y estipula que el gobierno y los empleadores se obligan a garantizar condiciones laborales decentes que incluyan una salud física y psicológica. Asegurar la condición de vida, mental y socialmente en curso. Estas condiciones deben tener como resultado: I) que sus funciones las realicen en un ambiente saludable y seguro; y II) que las circunstancias laborales sean concomitantes con la dignidad y el bienestar de los colaboradores y brinden oportunidades reales para que alcancen sus metas individuales los trabajadores. **(p. 7)**

*Además, señala el autor que la formulación de este principio se refiere a una materia que pocas veces se toca y que es parcial con la lealtad del empleado para conservar su lugar en la empresa. En efecto, el entorno de trabajo es cómodo (sano, físico, mental y social) y con probabilidades de progreso individual, se puede crear la vocación de los laburantes hacia su cargo de trabajo, por lo tanto, evitar una elevada rotación, básicamente pende del empleador.*

#### **1.3.1.4. Elementos que configuran el Derecho a la S.S.T.**

##### *1.3.1.4.1. La exigibilidad jurídica del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Desde el artículo VIII de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (**LSST, Ley 29783, 2011**) Se fomenta el llamado principio (legalmente prescrito) de la primacía de la realidad, por el cual, cada sujeto de derecho es asociada a un vínculo laboral se responsabiliza del respetar esta norma.

Y a lo largo del articulado de la misma ley, La representación de este componente se aclara en las Disposiciones Generales, en los artículos del 1 al 3, además de la participación de los empleados y la supervisión estatal, estipulan la exigibilidad de estas normas por parte de los empleadores. Su aplicación también se extiende a todos los ámbitos del estado (públicos y privados) en los que se establece una relación laboral, por lo que también se debe tener en cuenta que las disposiciones legales representan un mínimo en el que se puede determinar un mejor y mayor nivel de protección.

##### *1.3.1.4.2. El sustento del Derecho a la Salud es el Derecho a la Vida*

Se fundamenta el derecho a la vida, la ley lo exhibe en el artículo VI (LSST, ley 29783, 2016) donde se precisa el principio para el cuidado pleno de la salud y establecer la imposición para brindar los beneficios de salud necesarios y adecuados, incluida la plena rehabilitación del trabajador afligido, hasta que vuelve al trabajo.

Como se describe en los apartados uno y dos, está claro que la base de la seguridad y salud laboral es el derecho a la salud, que al mismo tiempo se ubica su fundamento en el derecho a la vida. Los artículos de las leyes destinadas a proteger este derecho de algún perjuicio; En ese aspecto, se sugiere analizar la disposición complementaria y modificativa cuarta, en la que la no aplicación de las medidas de seguridad se condena privando de la libertad, con obligación de hacerlo y con ello pone en una situación de peligro para la salud, integridad fisonómica y la vida de los laborantes. **(Del Campo, 2014, p. 48)**

Aunque el uso del lenguaje es controvertido, especialmente dado el carácter obligatorio de la implementación de medidas de salud y seguridad en el centro de labores, está claro que los trabajadores deben estar protegidos a un nivel tan alto que puedan perder su libertad por empleadores que no las lleven a cabo. La pena de prisión es más elevada si sucede un accidente laboral que resulte con menoscabo físicas graves o la muerte de un empleado o de algún tercero. Aunque la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fue modificada recientemente por la Ley N° 30222; En esta norma se disminuye la pena de prisión, pero se retienen los artículos originales y por lo tanto el nivel de amparo para los laborantes.

#### *1.3.1.4.3. El Deber de Prevención del Empleador*

El Título Preliminar de la Ley (**LSST, Ley 29783, 2011**)

Se Desenvuelve en dos tipos: Artículo I (Principio de Prevención) y Artículo II (Principio de Responsabilidad); en los 2 artículos condenan la responsabilidad del empleador de salvaguardar la seguridad y salud laboral como también de adjudicarse las implicaciones económicas de un posible impacto en la salud de los laburantes.

Como se detalla en el primer capítulo del trabajo realizado por doctrinarios españoles, que han moldeado como tiene que prevenir la empresa, convirtiéndose en el principal deudor, del sistema de seguridad y salud en el trabajo; Acaeciendo que en todo lo extenso de la ley, se han instaurado reglas transparentes y detalladas, que sancionan las infracciones, además orientan las acciones del obligado (el empleador) para ejecutar el plan de salud y seguridad.

En este sentido, todo el Capítulo I del Título V (artículos 48-71) se han promulgado importantes definiciones en la composición de la Obligación de Prevenir.

Los art. 48, 49 y 54 definen al deber de prevención, las responsabilidades que de él se derivan y su alcance. Además, el artículo 49 contiene detalles sobre las facultades que pueden ejercer los empleadores para el desempeño de sus funciones. Es útil que el art. 53 esclarezca la obligación de la empresa a pagar una indemnización por los daños a la salud de los laburantes derivados de su desempeño laboral. **Es aliciente** hallar en esta reglamentación la encarnación del principio de precaución evocado por los doctrinarios **ibéricos** en el artículo 63, a partir del cual el empleado podrá interrumpir efectivamente su labor, si al ejecutar el mismo resulta en un compromiso de su integridad. Además, es interesante ver

cómo la legislatura nacional ha incluido una perspectiva de resguardo complementario para las minorías en este estándar. En el artículo 64, por ejemplo, establece reglas para la protección de las personas con discapacidad (hace cumplir la adaptación del lugar de trabajo); Además, el artículo 65 ordena que tengan presente los elementos de peligro que pueden afectar la reproducción y para concluir, en los arts. 66 y 67, decide la adopción de una perspectiva de género en la implementación de las medidas de protección que pudieren perjudicar a las grávidas y jóvenes”. **(Del Campo, 2014, p. 48)**

El artículo 68, en cambio, amplía la responsabilidad de resguardar a terceros, que no son colaboradores, se encuentren en el centro de labores, por lo tanto, amplía la constrictión de proteger a los contratistas, subcontratistas, compañías de servicios a los trabajadores y cooperativas; En esta perspectiva podría basarse en el principio de universalidad e igualdad, que se desarrolló en el capítulo primero, donde se ven reflejados apropiadamente en esta ley.

Finalizando, la perspectiva para prevenir riesgos en origen está positivizado y condenado en el artículo 69, requiere que las herramientas que no supongan un riesgo para los colaboradores sean diseñadas, fabricados e importados.

El art. 71 - con el que finiquita dicho capítulo - por el cual se condena la responsabilidad con grado confidencial del producto de los reconocimientos médicos, asimismo únicamente son informados a los examinados; por lo opuesto, se encontraría sujeto a sanciones administrativas y posibles reclamaciones por indemnización. De acuerdo con la orientación argumental de esa labor, un cuarto componente que estructura el derecho a la salud y seguridad laboral, que se

pasa por alto en este apartado. Al respecto, se analizará la Ley No. 29783 en relación a cada uno de ellos.

*1.3.1.4.4. El Estado se obliga a monitorear para que se haga efectivo una estructura de salud y seguridad ocupacional está a cargo del empleador, así como la invención de dispositivos para controlar y registrar accidentes laborales a través del adecuado sistema de inspección.*

En la ley (**LSST, Ley 29783, 2011**) En sus arts. III (Principio de cooperación), IV (Principio de información y formación) y VII (Principio de consulta y participación), indicará la obligación y competencias de los colaboradores en la gestión grupal de la Salud y Seguridad laboral, mientras que el art. IX del título preliminar (principio de protección) indica las responsabilidades del Gobierno y de las empresas hacia los colaboradores, en cuanto a la garantía de condiciones laborales apropiadas, sin perjuicio de su integridad físico y salud, social y mental. (**Del Campo, 2014, p. 49**)

a) Sobre la obligación y responsabilidad solidaria de los trabajadores en la gestión de Seguridad y Salud.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo definió claramente la colaboración de los laburantes en el establecimiento de una estructura de salud y seguridad en el establecimiento laboral, también se establecieron sus responsabilidades.

Cabe señalar que las leyes que rigen lo precedente se hallan en el Título IV, aludir a una estructura de gestión de salud y seguridad ocupacional; En concreto en el artículo 19 se señala de manera cómo tiene que participar el colaborador,

de acuerdo como establece el art. 23, inciso c), que incorpora un respaldo para que participe el trabajador en la gestión de la estructura, que se fortalece con lo condena en los artículos 24 y 25 posteriores.

El establecimiento de comités de seguridad y salud está sancionado por el artículo 29 de la Ley (aquellas compañías mayores a 20 empleados); luego de tomar la previsión de poner reglas complementarias en los arts. 31 °, 32 ° y 33 ° para establecer su elección, la provisión de comodidades para sus ocupaciones y la magnitud de sus actos con la finalidad de verificar y asistir en las acciones que la empresa tendrá que tomar. **(Del Campo, 2014, p. 50)**

Además, los artículos 74 °, 75 ° y 78 ° detallan cómo se debe capacitar y participar a los trabajadores, con el fin de identificar peligros y riesgos y realizar la inspección correspondiente. Se debe tener en cuenta que el art. 79, establece en amplio las responsabilidades del laborante, puesto que, desde la promulgación de esa ley se puede confirmar la corresponsabilidad de los colaboradores en el cumplimiento de la estructura de salud y seguridad, por lo que un acto indolente del mismo.

- b) Respecto a la obligación del Estado de supervisar la implantación de un sistema de seguridad y salud ocupacional a cargo del empleador.

El Título II de la Ley No. 29783, condena la responsabilidad de implantar un régimen estatal de salud y seguridad laboral, en esa dirección, una expresión de lo regulado en el Convenio N° 155 de la OIT, de modo que se definirá el objetivo de esa política (art. 4), los grados de acción

(art. 5) y las obligaciones de su aplicación e inspección (art. 6 y 7). Todo ello aprueba a sostener que el Gobierno ha adjudicado su responsabilidad de avalar la instauración de una estructura de seguridad y salud ocupacional en cada centro de trabajo del territorio nacional.

Teniendo esto en cuenta, se ha sancionado el Título III, que se desarrolla una estructura estatal de salud y seguridad laboral, en el que los organismos regionales y nacionales parecen vigilar la ejecución de salud y seguridad laboral, o sea, se crean el Consejo Nacional para la Protección de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y los Consejos Regionales para la Protección de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; Cada organización se responsabiliza por implementar las políticas a nivel tanto regionales como nacionales, además se establecerá una secretaría técnica dependiente de la Dirección Nacional de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. **(Del Campo, 2014, p. 51)**

Desde la perspectiva de proyección y desarrollo de la programaciones de calidad integra, bajo el Título IV de esta ley, los principios tienen que orientar a implementar, verificar, controlar y mejorar continuamente de la estructura son sancionados (arts. 17 y 18), también de la colaboración de los laburantes en este sistema (art. 19), por ello, se podría finalizar que es obvio la obligación que asume el Gobierno en la implementar y gestionar de la estructura de salud y seguridad ocupacional a nivel nacional.

c) Con relación a un adecuado procedimiento de inspecciones.

La norma estipula que el Estado debe tener un sistema de inspección adecuado, en el cual se detalla cuales es la

misión de un control laboral, todo esto estipulado en el artículo 95 y en el artículo 96 se especifica cuáles son las funciones de un inspector. El artículo 97 de la misma señala que es favorable para la inspección, la colaboración de especialistas y técnicos expertos. De este modo también se señala en la revisión de los artículos 101 y 102 un aumento de las facultades de los inspectores, quienes pueden suspender inmediatamente los trabajos peligrosos y / o exigir al contratista que los realice. Este incremento de competencias conlleva a que posiblemente se requiera la intervención del ministerio público, si resulta que se toman medidas precarias que pongan en peligro a los trabajadores (artículo 99).

### **1.3.2. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud.**

*Tomando en cuenta el Art. 168-A del código penal, en el cual se menciona que la persona que adrede vulnera la salud y seguridad laboral habiendo esta recibido un aviso previo debido a su incumplimiento en cuanto a las medidas en el centro laboral recibirá una pena no mayor de 4 años.*

*A causa del quebrantamiento del precepto, se causará la muerte de un trabajador o de un tercero o le ocasionaran lesiones graves. Si se causara la muerte, la pena será entre 4 y 8 años, en cuanto si se causara lesiónes graves la pena será entre 3 y 6 años. Si la situación es ocasionada por el propio trabajador se excluye el castigo o pena.*

#### **1.3.2.1. Elementos del tipo objetivo.**

El quebrantamiento del precepto en cuanto a la salud y garantía ocupacional es el elemento central estudiado. El precepto penal no

describe ni señala los estándares de salud y caución laboral, es por ello que están regulados como extra- criminales.

Debido a que el reglamento penal no establece nada, tomamos en cuenta lo estipulado en la Ley N ° 29783, en la cual se explica lo correspondiente al tema. En esta norma solamente se dispone principios que el empleador debe aplicar con los trabajadores, por ende, no señala claramente cuáles son las medidas para cada área de trabajo. Pues para ello se toma en cuenta la normativa de ISOS, OHSAS, OIT y otras normas o reglamentos técnicos especializados en la materia.

Una vez probado esto, se determina que para el cumplimiento del elemento central o tipificación investigado, primeramente, la autoridad idónea para castigar este caso debe tomar en cuenta exactamente a la norma o reglamento violado y, por lo tanto, antes de esta violación, el daño causó una norma específica de la ley sobre salud y seguridad ocupacional.

Tomando en cuenta lo dicho por Siccha (2015) en cuanto al texto primigenio fue basto para determinar el delito; no obstante, por la insistencia del grupo empresarial, se modificó el precepto original, por ello la infracción penal solo se configura si el empleador obligado ha sido advertido o notificado con anterioridad por la institución competente de que no ha tomado en cuenta las medidas establecidas en la norma. Si en la primera vez se toma en conocimiento que el empleador no ha ofrecido seguridad a sus trabajadores y a causa de ello se ha arriesgado tanto la vida del trabajador, así como su salud e integridad física, esto no se convierte en un delito, pues es considerado un atentado. Solo se configurará la infracción si se descubre nuevamente en vulneración de los preceptos de salud y seguridad laboral y legalmente obligada

después de esta primera detección y denuncia. Solo habrá delito si se repite el comportamiento ofensivo. (p. 697)

En cuanto a si el delito tiene consecuencias o solo es de pura conducta, el apartado primero, el cual es materia de investigación, requiere solo una actividad que no es necesaria para afectar la vida o integridad del trabajador, pues la inversa se requiere utilizar el art. 2. 168-A segundo acápite del CP. El Magistrado Arévalo - jefe de la Sala Transicional de CSJN (2014) considera que tal situación es considerada como una infracción de peligrosidad abstracta, puesto que no hay necesidad de que este trabajador sufra un accidente o una enfermedad a causa de su labor, es suficiente que este en total riesgo. (p. 145)

Dado que el tipo penal se interpreta en la forma de redactar como al primero tanto el segundo párrafo, se observa que en su estructura se trata de una fórmula penal omitida, es decir, un delito cometido por omisión.

La novedad que establece el tipo penal para ajustar los tipos delictivos es, aparentemente, insertar la teoría de la acreditación objetiva de la víctima, que establece: Queda excluido el empleador de toda responsabilidad si el trabajador incumplió todas las reglas de seguridad ofrecidas en la entidad de trabajo. Es decir, una puesta en peligro de los derechos legales de parte del propio trabajador si el empleador los ignora y lleva a cabo conductas de riesgo su vida, a pesar de que tiene garantizadas todas las medidas e instrumentos de seguridad en el lugar de trabajo.

#### *1.3.2.1.1. Condiciones objetivas de punibilidad.*

Bramont Arias (1997), considera que aquellas situaciones de sanción son: “sucesos radicales que no están relacionados con la medida típica, pero necesarios para que se aplique el castigo”. (p.68)

En la doctrina tradicional y habitual de la parte general de los manuales de derecho penal, el verbo rector, los elementos descriptivos y la parte normativa siempre se expresan como parte integrante de la normativa penal.

Esto suele desatarse debido a que los párrafos legislativos son siempre entendibles, pero hoy en día la formulación del tipo contiene una mera complejidad, lo cual imposibilita determinar la existencia del verbo o si existen más de dos o si el tipo es un elemento condicional.

El acto típico del delito, esto es la esencia del tipo penal, es una vulneración del precepto salud y seguridad laboral, tomando como referencia lo antes mencionado. El aviso emitido por parte de la autoridad como una manera previa a consecuencia de encontrar que se ha puesto en peligro al trabajador (...) "son las circunstancias. Casos de castigo del tipo penal especificado. En nuestra mente, tenemos conocimiento que tal texto se hace tomando en cuenta el tipo objetivo del tipo criminal y que tiene que ser cumplido se entienda una culminación total de la culpa.

Tomando el tema nuevamente sobre carácter objetivo del delito en estudio y habiendo dispuesto las pautas objetivas de sanción, es evidente que el aviso previo por parte de la autoridad encargada y las consecuencias del haber puesto en peligro al empleado son determinantes para darse una sanción.

En cuanto al aviso previo a la autoridad pertinente, necesitamos tener conocimiento con anticipación que luego de que

la autoridad hay podido comprobar si se ha cumplido la normativa de obra social, puede tomar y reportar tres medidas: a) Alerta de inspección, b) Inspección para los requisitos, y c) medida de inspección.

Debe entenderse que cuando notifica la SUNAFIL o Gobierno Regional, estas instituciones deben notificar de meneara pertinente otra vez para el cumplimiento del mandato. La notificación que realiza la autoridad debe considerarse una medida de control para la protección del trabajador, en cuanto a la vulneración de la seguridad y salud en su lugar de trabajo.

No es considerado delito si implicara una medida de inspección, lo cual significa vulneración de un peligro abstracto. En tal sentido existe una disidencia con el presidente del Tribunal Supremo Arévalo (2014) en cuanto expresa que: tal situación es de peligrosidad abstracta puesto que no es necesario que el trabajador se perjudique durante la realización de la labor ocupacional. **(p.145)**

En cuanto a las consecuencias del tipo penal, esto es el peligro perentorio componente importante en el cumplimiento de la acción penal. Al hacer un estudio del planteamiento del tipo criminal y tomando en cuenta su estructura, se concluye que es importante verificar contratar las consecuencias para configurar el delito, pues esta es considera como condición. Si se demostrara que la consecuencia Si se demuestra que la consecuencia es un efecto de un acto que no está en una notificación, no enfrentaríamos la acción de un atentado a la salud y seguridad laboral.

Además de todo lo anterior, es necesario el procedimiento legislativo para explicar al tipo penal, requiriendo que la notificación se repita por parte de la autoridad, para que el delito sea consumado,

porque, si el objetivo de la notificación es la protección al trabajador, sería una traba requerir que se notifique nuevamente, puesto que se conoce el nivel práctico de las instituciones es contar con poco personal para tal acción, como máximo llegarán a una empresa una vez o como máximo dos veces.

### **1.3.2.2. Bien jurídico Protegido.**

La sociedad y el estado toman cierta importancia al derecho penal, como manera de protección, en este caso es la libertad al trabajo como derecho vulnerado, puesto que en existe una relación empleador y trabajador, donde el trabajador es la parte más sensible y que necesita una especie de protección por parte de estado y tomando en cuenta al buen proceder del orden jurídico (Peña Cabrera, 2014).

En opinión de Breier (2011) “la protección a la parte penal siempre es tomado como una medida para la solución de los problemas actuales. La protección de los derechos en la actualidad ya no se dirige a limitar las acciones criminales, si no a regular nuevas formas, lo que demuestra que el derecho penal tiende a expandirse.” (p. 34)

Se proponen dos teorías, la protección del bien jurídico y el vigor de la normatividad.

La higiene y seguridad no es un bien jurídico con independencia, pues este necesita de la salud y bienestar físico para que se configure, por otra parte, existe la posición de que dicho bien

jurídico es netamente independiente y no es necesario la existencia de otros (Lorenzo, 2013).

El bien jurídico es la seguridad, considerado así siempre y cuando este haya sido institucionalizado, no directamente autónomo pues derivan de el por ejemplo la salud, entre otros relacionados al trabajador (Martínez, 2011).

La seguridad en el trabajo es una situación condicional para proteger la vida del empleado, pero en realidad no es el primordial bien protegido, de serlo el efecto sería lesivo, por motivo de haber sido constituido como un peligro concreto (Terradillos, 2002).

#### ***1.3.2.3. Sujeto Activo y Pasivo del delito.***

Aunque la descripción de la acción el cual se considera un delito común, no obstante, por el argumento en la norma, se determina que este es delito especial, puesto que es un tema vinculado. Verificando ello, la norma en art. 168-A, describe a un delito especial, ya que únicamente la persona legalmente obligada a cumplir las normas previstas en la Ley 29783 puede ser sujeto activo del delito, adoptando la prevención para que los trabajadores realicen su labor sin exponerse (Salinas, 2015).

En términos de determinar la autoría, un problema obvio es, ¿qué persona en la estructura corporativa debe contestar o reclamar la autoría? Ello en la situación que el tipo penal aluda a "lo legal". Dado que el precepto penal es vacío, hay que tomar en cuenta las normas de trabajo en la cual se indica y confirma que la carga legal completa debe ser adoptada por el empleador. El empleador podría ser una empresa, persona tanto física como jurídica, esta última con un representante legal. Al aplicarse el art. 27, es claro que se refiere a un tipo criminal especial, pues el artículo refiere el proceder de una persona en lugar de otra y para que este gerente sea responsable y su

actuar es incriminatorio, es necesario que cumpla dos elementos del delito y que es necesario cumpla con estos, si han formado una delegación ocupacional.

Para estudiar la teoría sobre la autoría, es de necesidad tomar el guía de imputación objetiva de Jakobs, puesto que proporciona las posiciones de imputación más precisos para estudiar la actividad delictiva, especialmente la autoría.

Para entender la acción antijurídica es necesario conocer cuáles que las instituciones encargadas de fiscalizar son la SUNAFIL y por otro lado el gobierno regional. Este último es responsable de las inspecciones para microempresas, y la SUNAFIL es responsable por el resto de empresas y fue creada mediante la Ley N ° 29981. Una de las funciones de la Sunafil es que esta puede realizar visitas al centro de trabajo, facultad adquirida de la Ley General de Inspección del Trabajo con el fin de realizar acciones de investigación o revisión y asesoramiento técnico.

Una vez cumplida las medidas, la persona que realiza la inspección puede tomar cualquiera de las medidas antes mencionadas y que dichas infracciones pueden ser notificadas nuevamente si se incumplen para que se pueda considerar la comisión de una acción delictiva.

El artículo 168-A del CP, Aclara que el sujeto activo del delito está "legalmente compelido" a acatar y no violar las reglas de seguridad y salud en el trabajo. Para la legislación laboral, la persona legalmente podría ser una física como jurídica o una empresa. Hay que dar enfoque en las estructuras empresariales donde existe varios gerentes.

En el artículo 168-A se especifica que el infractor está obligado a acatar las normas que protegen al trabajador y no quebrantarlas. En materia laboral la persona obligada a respetar dichas normas podría ser una persona natural o una empresa actuando esta última mediante su representante.

La SUNAFIL, llega y verifica por doble vez la existencia del quebrantamiento de la norma que protege al empleado. En el informe se castiga al infractor y también se pide que se envíe copia a la fiscalía para actuar conforme a sus atribuciones. De tal manera que, tomado en cuenta por el fiscal, este deberá analizar la normatividad, la cual se describe como un precepto en blanco, que la norma en materia laboral indica que toda la carga legal por violar dichas normas será asumida por el empleador, que en tal caso vendría a ser una empresa, con representante, según el art. 27 en CP.

La imputación objetiva jakobsiana, que hizo el fiscal, carece de una sana razón. Vásquez (2015) opina que una norma solo evita las acciones causales en ciertos asuntos que tienen particulares. Si hablamos de una organización corporativa, la norma laboral confiere el nombramiento de un responsable de seguridad y salud ocupacional, llamado comité.

La organización empresarial compleja, tiene la necesidad de un comité de funciones, donde exista una repartición de funciones, para un buen funcionamiento del equipo empresarial.

Debemos tener en cuenta que no siempre que se infrinja una norma penal dentro de una empresa, el representante, debe responder por ello. Si el gerente tuviera el último control del riesgo

criminally relevante, dicha imputación sería posible, pero si alguien más del equipo de negocios lo tuviera, obviamente sería esa última persona. Existe posiciones en donde se destaca que la responsabilidad debe recaer en el gerente, debido a la responsabilidad que este tiene con sus trabajadores. Pero resulta en el razonamiento de Jakobs esto resulta imposible tomando en cuenta el principio de confianza. En cuanto a este principio, señala Reátegui (2014), que “en la repartición de tareas en el trabajo se entiende que cada uno se encarga de sus respectivas tareas. Es una división de competencias o responsabilidades, por ello para encontrar responsable a alguien, hay que primero probar que existe una falta por parte de dicha persona encargada. (p.457)

Entonces tenemos que el representante que delega y reparte las tareas a un subordinado, debe revisar el desempeño de las normas que protegen al trabajador, y esta debe ser notificada 2 veces para que se verifique los derechos vulnerados y ver que se cumplen las medidas establecidas en dicho lugar de trabajo y que para ello debe ya tomarse como no cumplido puesto que previamente ya se notificó la infracción cometida. En ese sentido el gerente no puede ser responsable por el incumplimiento de las condiciones de los trabajadores, si se trata de que las actividades están a cargo de una empresa tercerizadora.

El profesor Corcoy (2013) corrobora lo comentado en el párrafo anterior, afirmando: “en consecuencia, aun cuando la persona que contrató al trabajador ya sea una persona jurídica, la responsabilidad debe determinarse individualizando a la persona que tuvo incumbencia en el riesgo típico, en cada situación específica”. (p. 239)

Hay un tratamiento diferente cuando la persona jurídica tiene un consejo de administración. En concordancia con la ley general de sociedades, son responsables por la gestión de aquella persona

jurídica el consejo y el director. El director gerente podría ser nombrado por el consejo de administración o sino por la junta general. ¿Qué pasaría si la junta directiva no proporcionara al gerente general o al subgerente todas las herramientas, poderes o recursos para remediar las deficiencias relacionadas con la salud y seguridad ocupacional? Creemos que, en esta situación, dado que el directorio fue postrero en tener la vigilancia sobre el riesgo penalmente relevante, es el actor culpable, de tal manera el gerente no tiene la responsabilidad, solo por ser representante legal. Existía un problema en cuanto a la situación de que la junta directiva no podría ser nombrada como tal, ya que la junta directiva es un colegio de personas jurídicas. Para remediar esto, exactamente hay que individualizar a las personas intervinientes en el directorio y ser considerados como coautores.

Con las líneas anteriores, la asignación de la autoría, por supuesto, queda abordar la situación del contribuyente. La posición a tomar en relación con el contribuyente debe ser coherente con la posición en relación con el bien jurídico, ya que el contribuyente es el propietario del bien jurídico protegido.

En este contexto, dado que el primer párrafo presenta un riesgo determinado sin la intención de herir o matar a ningún trabajador, puesto que toma en cuenta una teoría supranacional la cual se contrae en un lejano derecho jurídico, donde el contribuyente se convierte en un grupo colectivo por este delito de trabajadores.

#### ***1.3.2.4. Elementos de tipo subjetivo.***

En la reforma de la Ley 30222, se estableció claramente que se trataba de un delito netamente doloso puesto que expresa "Quién, de manera libre (...)". y a conocimiento de un aviso previo por autoridad que protege al trabajador. Es decir, quien en su actuar deliberado y estando una notificación anterior por parte de la autoridad, queda totalmente prohibida la modalidad de culpabilidad, puesto que el empleador sabía antes que existía un incumplimiento de dichos preceptos en el lugar de trabajo, entonces la pregunta sería si esto es un fraude. Se entiende que sería un probable fraude, puesto que el empleador sabía que se notificaba una infracción a la norma y este no lo toma en cuenta suponiendo que la autoridad competente no notificara otra vez y lo toma como algo sin importancia, como si no hubiera ocurrido nada.

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cómo mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales desde la protección del derecho penal?

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

Es necesario tener en cuenta la normatividad en materia penal para poder proteger al trabajador y no solo emplear normas de carácter procesal y laboral. La normatividad penal en cuanto al tema de investigación, se cree necesario una pena más estricta para que así el empleador tenga la obligación de cumplir con dicha normatividad, puesto que en varias ocasiones se vulnera y se castiga con una pena mínima.

#### **1.6. Hipótesis**

La posible solución del problema materia de mi investigación es la modificación del artículo 168-A del código penal, puesto que mejoraría las situaciones de seguridad y salud en los centros laborales.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. General.**

Proponer la modificación del artículo 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), del código penal para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales, a través de una propuesta legislativa que modifique dicho artículo, integrando penas más rigurosas en las distintas modalidades de comisión de este tipo penal, con la finalidad que no quede impune ninguna situación que atente contra la seguridad y salud del trabajador.

### **1.7.2. Específicos**

- a) Diagnosticar el estado actual de la naturaleza de seguridad y salud en los centros laborales.
- b) Identificar los factores influyentes en las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales.
- c) Modificación el artículo 168-A del código penal para mejorar los centros laborales.
- d) Evaluar los resultados que generará la implantación la modificación del artículo 168-A del código penal en la situación de seguridad y salud en los centros laborales.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO.**

## **2.1. Tipo y Diseño de Investigación**

### **2.1.1. Tipo de la Investigación.**

En la presente investigación fue utilizado el tipo propositivo, el cual se basa en que existe en la investigación realizada una necesidad o vacío que pueda ser subsanado para ello se tendrá en cuenta realizar una propuesta que dé solución al problema estudiado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

### **2.1.2. Diseño de la Investigación.**

- a) No experimental: Puesto que los hechos se estudian tal cual se encuentran en su contexto en un determinado momento para luego analizarlos. Por tanto, en este proyecto no se construye una situación concreta, sino que se observan las existentes (Palella & Martins, 2010).
- b) Explicativo: En la investigación se toma en cuenta libros y revistas que tratan de explicar el tema de investigación, tomando en cuenta cómo y cuáles son sus causas en una búsqueda para formular posibles hipótesis (Caballero, 2014).

## **2.2. Población y muestra**

La población viene a ser el grupo de personas que se pretende investigar, y estuvo constituida por Jueces en Derecho Penal, especialistas en el tema de Delitos que atentan a la Violación de la libertad de trabajo y trabajadores del proyecto Olmos, pertenecientes al Distrito Judicial de Chiclayo.

### 2.2.1. Porcentaje de encuestados según cargo.

Tabla 1:

#### Cargo de los encuestados

Descripción	Cantidad
Juez	6
Abogados	82
Trabajador	20

Fuente: Aplicación de cuestionario 01

### 2.2.2. Muestra.

La población está integrada por Jueces y abogados especializados en derecho penal, y especialista en el tema de Delitos contra la libertad del Trabajo, y pertenecientes al Distrito Judicial de Chiclayo.

- a) Los jueces especializados en penal vendrían a ser 27, por lo tanto, su muestra sería el 20%, que vendrían a ser 6 el número de jueces del Distrito Judicial de Lambayeque.
- b) De los datos que se obtuvo del Ilustre Colegios de Abogados (Consulta hecha en <http://www.ical.org.pe/busquedaabogados>), arrojó como resultado que cuenta con una población de 8.243 Abogados, pero resaltando que el 40%, se han especializado en materia penal, lo que vendría a ser en numero 3297 abogados, siendo que la muestra que resultaría en un 25% (especializados en Derecho penal – Labral), que serían 82 abogados.
- c) Trabajadores del proyecto Olmos – 20 trabajadores.

## FORMULA

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{Z^2 (p) (q) + e^2 (N-1)}$$

Donde:

n = Muestra

(N) = 106 "Población total"

(p)(q) = 0.25 "Proporción máxima que puede afectar a la muestra"

Z = 1.96 "El 95% de confianza de nuestro estudio"

e = 0.05 "Margen de error"

$$\Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 (108) (0.25)}{(1.96)^2 (0.25) + (0.05)^2 (108-1)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{(3.8416)(108) (0.25)}{(3.8416)(0.25) + (0.0025) (107)} \Rightarrow n = \frac{103.7232}{(0.9604) + (0.2675)}$$

$$\Rightarrow n = \frac{103.7232}{1.2279} \Rightarrow n = 84.4720 \Rightarrow n = 84$$

### 2.3. Variables y Operacionalización

#### 2.3.1. Variables.

##### 2.3.1.1. Variable Independiente.

X= La modificación del artículo 168-a del Código penal

##### 2.3.1.2. Variable dependiente.

Y= Las condiciones de seguridad y salud

#### 2.3.2. Operacionalización de Variables.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
<b>V. Independiente LA MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL CODIGO PENAL</b>	Reforma via lege oferenda del Art. 168-A referente a la seguridad y salud en el trabajo, en la cual se propondrá una pena más rigurosa y más concreta, para las modalidades de este delito.	<b>Rigurosa</b>	justo, severo, imparcial	Entrevista Doctrina Jurisprudencia
		<b>Eficaz</b>	proteger, combatir y controlar	
		<b>Disuasivo</b>	sanción, cumplimiento, celeridad	
<b>V. Dependiente LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</b>	Son todas las condiciones que debe ofrecer un centro laboral para proteger al trabajador al realizar su labor. Dichas condiciones que deben ser ofrecidas por el empleador tiene que estar acorde con la labor realizada con el fin de proteger la salud y la vida del trabajador.	<b>Protectoras</b>	la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores	Entrevista Doctrina Jurisprudencia
		<b>Seguras</b>	oportuna, adecuada, correcta	
		<b>Satisfactoria</b>	resultado adecuado, favorable, preventivo	

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

- a) Análisis documental: se recolecto información utilizando y tomando en cuenta libros, textos y revistas relacionados con temas de interés respecto al título de mi investigación.
- b) Encuesta: Para ello se utilizó el cuestionario el cual recogía la perspectiva de cada persona encuestada sobre el tema de investigación.

#### 2.5. Procedimiento de análisis de datos

La presente investigación se realizó mediante la recopilación de texto que se basaban en el tema de investigación, también se tomó en cuenta la realización de una encuesta a personas que conocían del tema tales como abogados entre otros, se realizó la interpretación de la encuesta mediante cuadros.

## **2.6. Criterios éticos**

La investigación se realizó tomando en cuenta los principios éticos tales como guardar confidencialidad de los datos de las personas encuestadas.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

- a) Credibilidad: Este criterio explica que se tomó en cuenta para la investigación situaciones y personas en su contexto real.
- b) Transferibilidad: Que los resultados de la investigación puedan ser utilizados o transferidos a otro contexto.
- c) Confirmabilidad: Con el cual el estudio y los resultados de la investigación son netamente veraces (**Noreña. A. et al, 2012**).

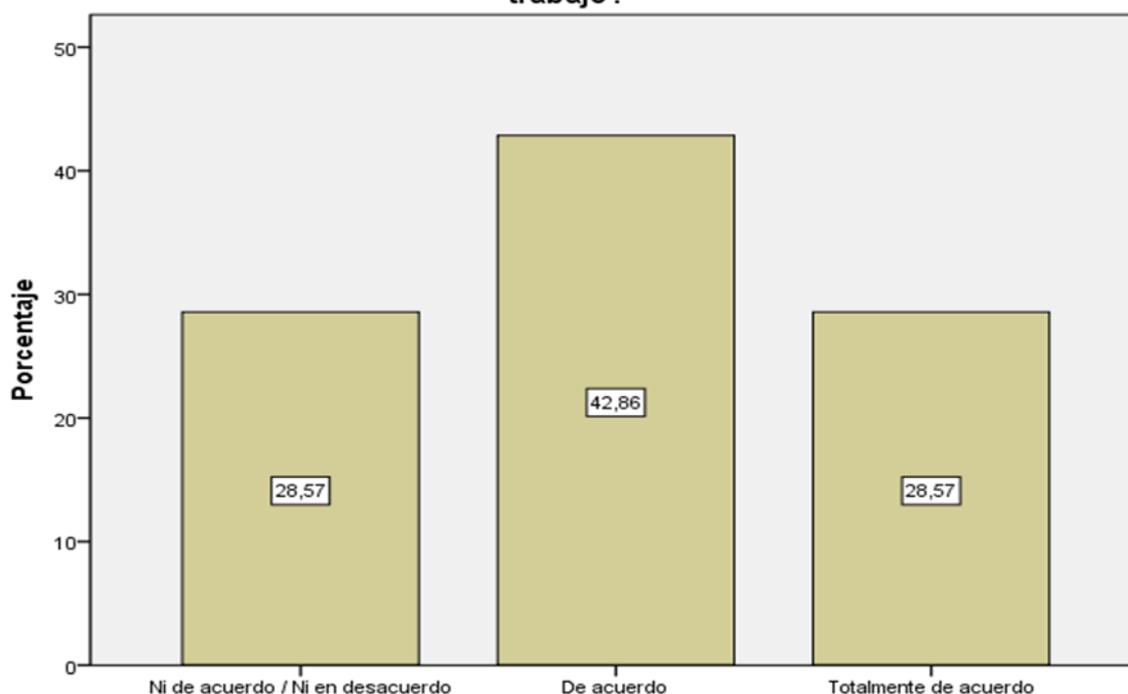
## **III. RESULTADOS**

### 3.1. Resultados en tablas y figuras

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más severa se evite la infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	24	28,6	28,6	28,6
De acuerdo	36	42,9	42,9	71,4
Totalmente de acuerdo	24	28,6	28,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más severa se evite la infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo?**

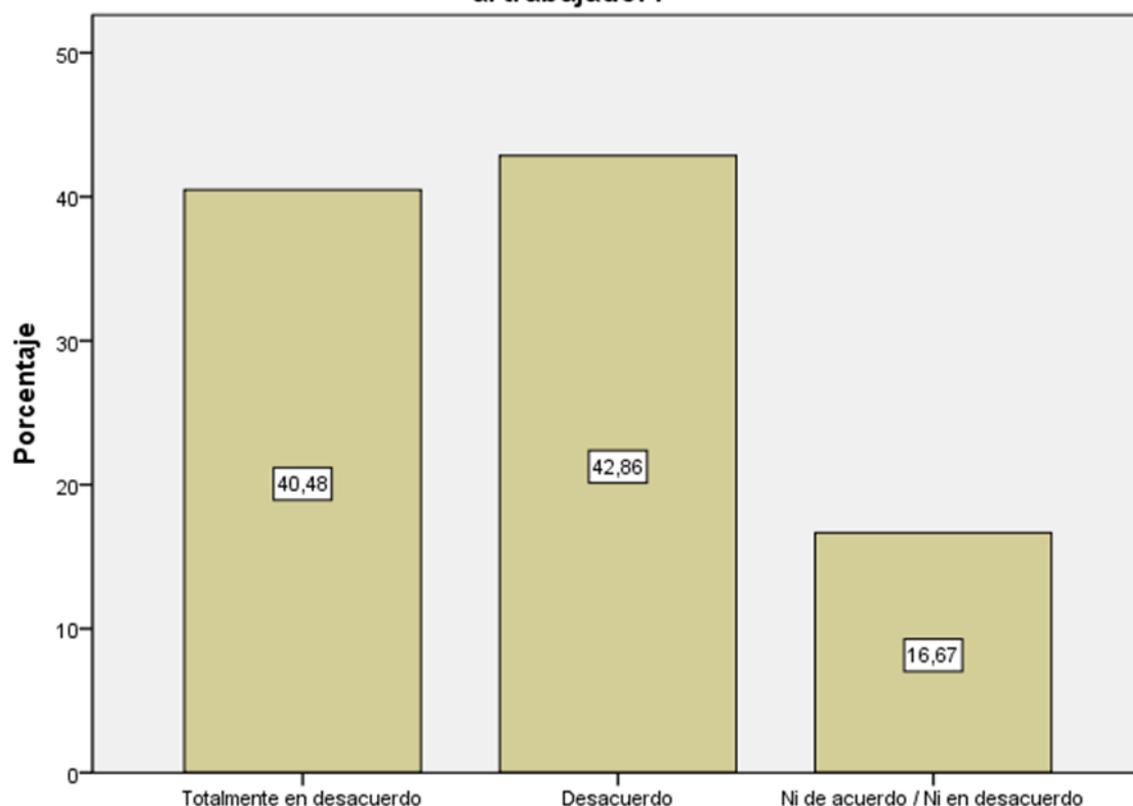


Acorde a los datos obtenidos se puede establecer que el 42.86% de las fuentes o informantes están **De acuerdo** de *modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más severa evitaría la infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo*; un 28.57% están en **Totalmente de acuerdo**; mientras que un 28.57% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se brinde una eficaz protección al trabajador?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	34	40,5	40,5	40,5
Desacuerdo	36	42,9	42,9	83,3
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se brinde una eficaz protección al trabajador?**

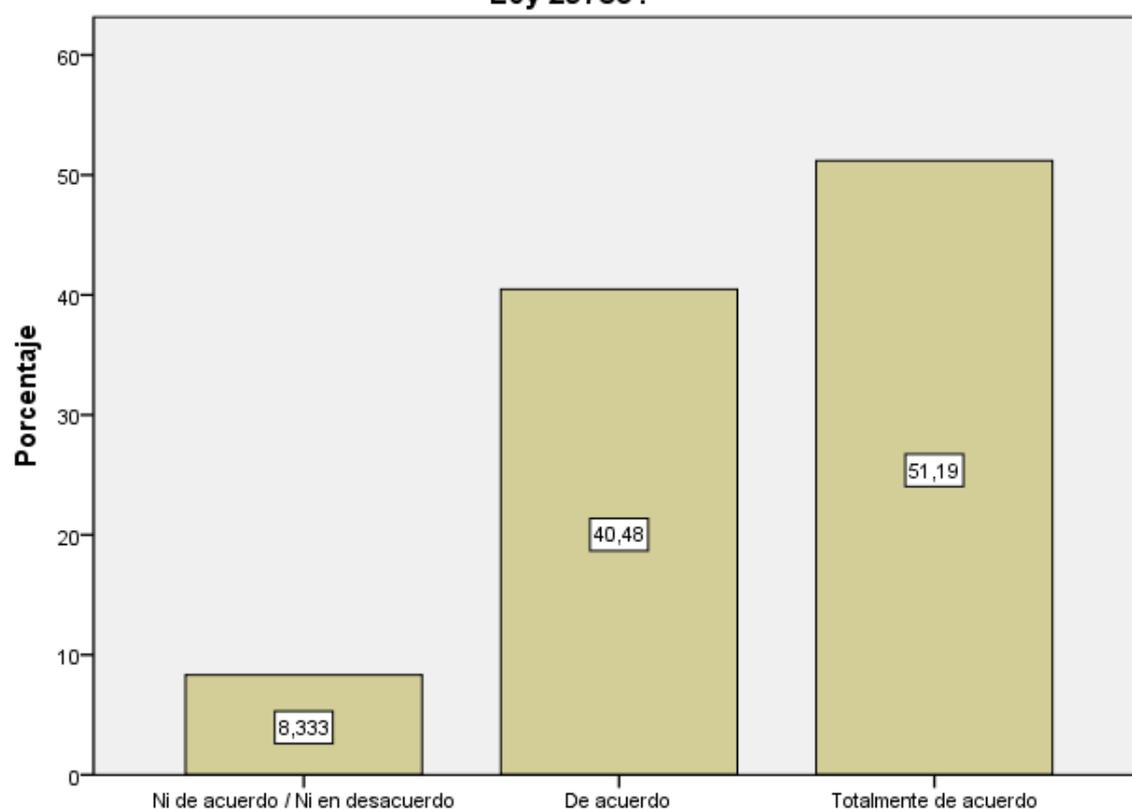


Conforme a los datos recogidos se puede establecer que el 42.86% de los informantes están en **Desacuerdo** que *la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), brinde una eficaz protección al trabajador*; un 40.48% están en **Totalmente en desacuerdo**; mientras que un 16.67% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, el que estando legalmente obligado cumpla con lo estipulado en la Ley 29783?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	8,3	8,3	8,3
De acuerdo	34	40,5	40,5	48,8
Totalmente de acuerdo	43	51,2	51,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, el que estando legalmente obligado cumpla con lo estipulado en la Ley 29783?**

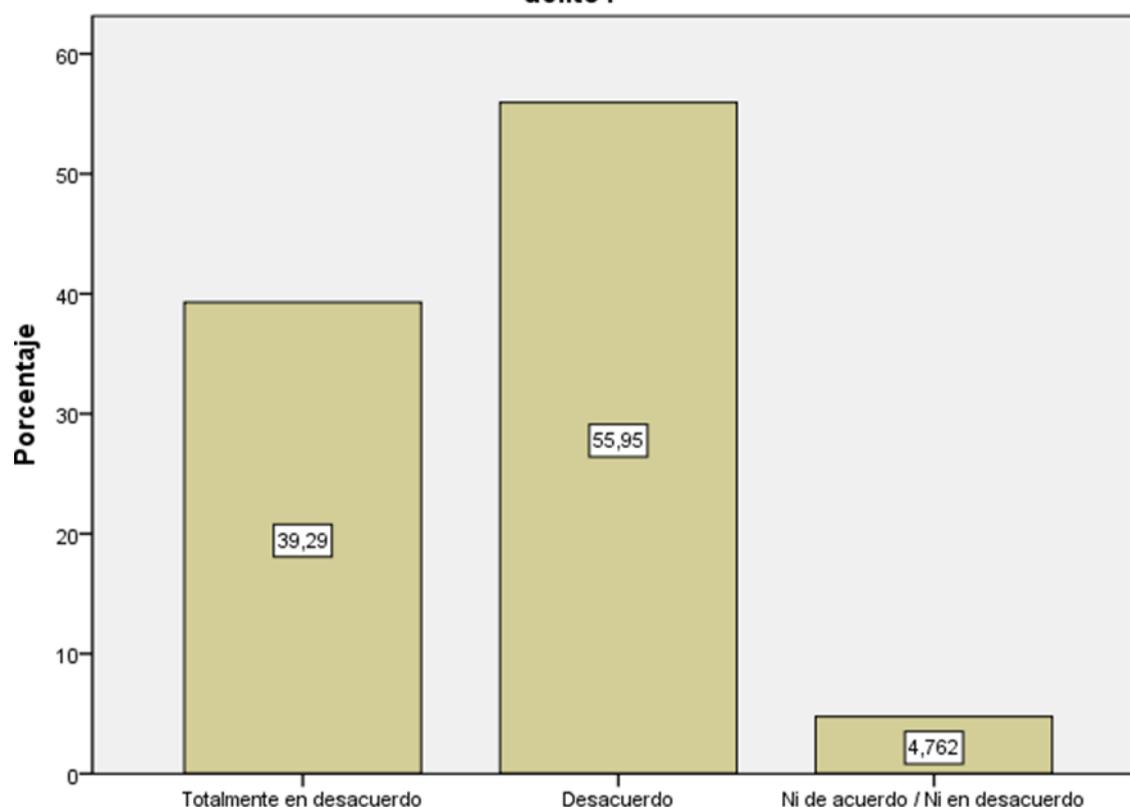


De los datos recolectados se puede sentir que el 51.19% de los informantes están en **Totalmente de acuerdo** que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, el que estando legalmente obligado cumplirá con lo estipulado en la Ley 29783; un 40.48% están **De acuerdo**; mientras que un 8.33% indican **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se sancione correctamente este delito?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	33	39,3	39,3	39,3
Desacuerdo	47	56,0	56,0	95,2
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	4	4,8	4,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se sancione correctamente este delito?**

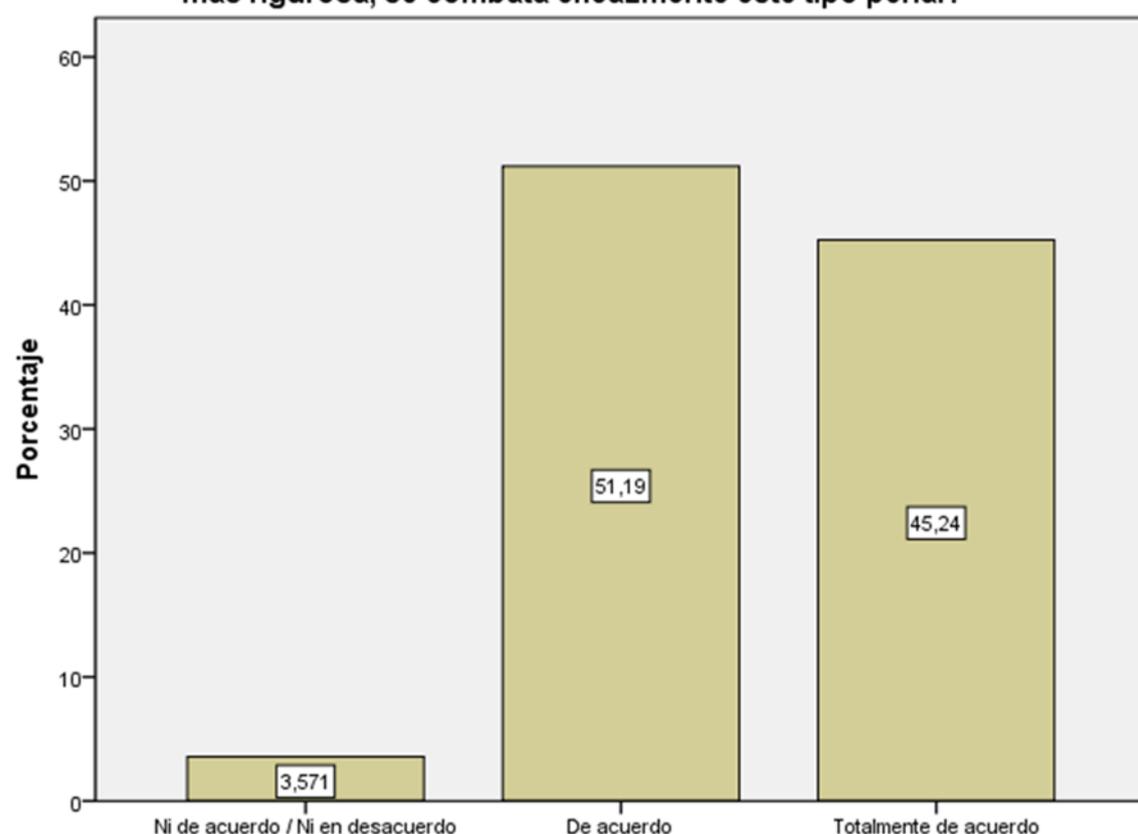


De acuerdo a la data conseguida se puede constituir que el 55.95% de los encuestados opinan en **Desacuerdo** que la *actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo)*, sancione correctamente este delito; un 39.29% están en **Totalmente en desacuerdo**; mientras que un 4.76% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se combata eficazmente este tipo penal?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3	3,6	3,6	3,6
De acuerdo	43	51,2	51,2	54,8
Totalmente de acuerdo	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se combata eficazmente este tipo penal?**

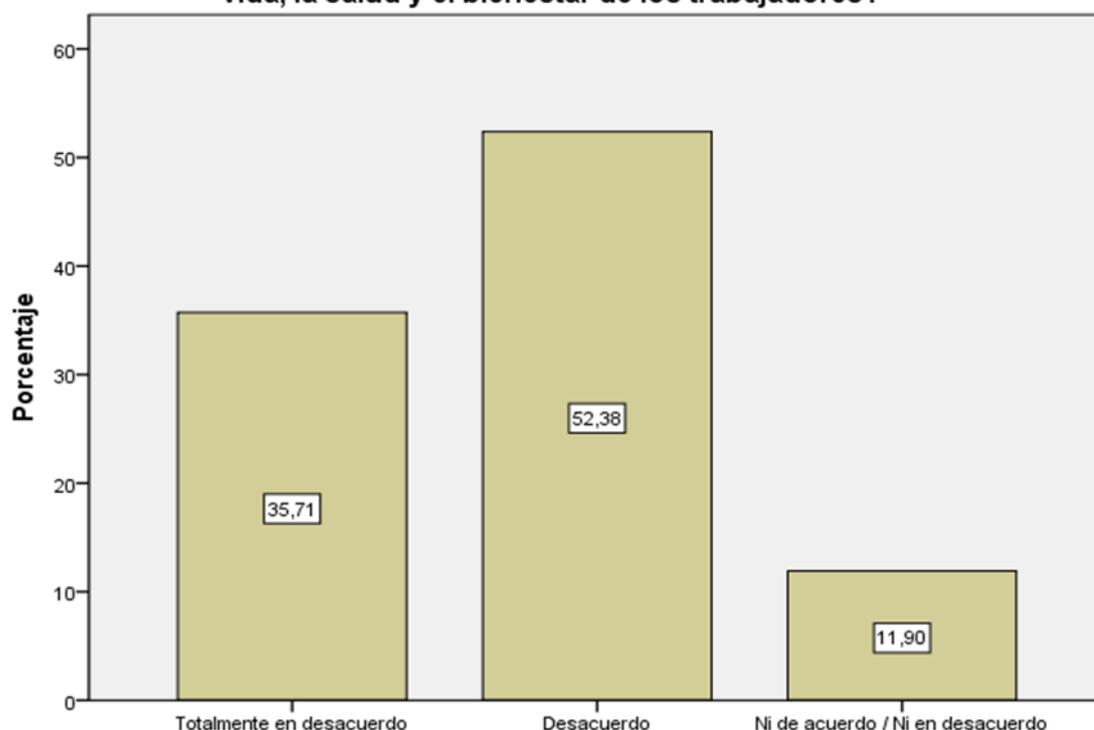


De acuerdo a la información obtenida se puede establecer que el 51.19% de los encuestados están en **De acuerdo** que *al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se combatirá eficazmente este tipo penal*; un 45.24% están en **Totalmente de acuerdo**; mientras que un 3.57% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se proteja oportunamente la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	30	35,7	35,7	35,7
Desacuerdo	44	52,4	52,4	88,1
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	10	11,9	11,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se proteja oportunamente la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?**

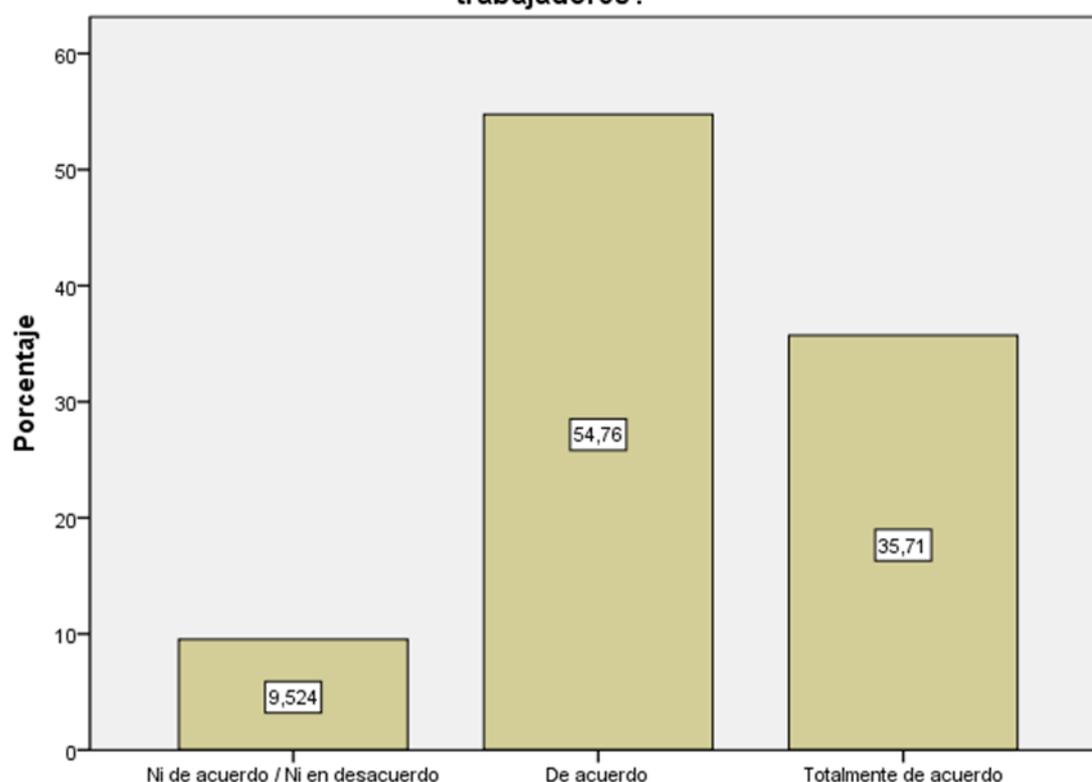


Conforme a los resultados obtenidos se puede constituir que el 52.38% de los entrevistados están en **Desacuerdo con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se proteja oportunamente la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores**; un 35.71% están en **Totalmente en desacuerdo**; mientras que un 11.90% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una mejor protección a la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	8	9,5	9,5	9,5
De acuerdo	46	54,8	54,8	64,3
Totalmente de acuerdo	30	35,7	35,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una mejor protección a la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?**

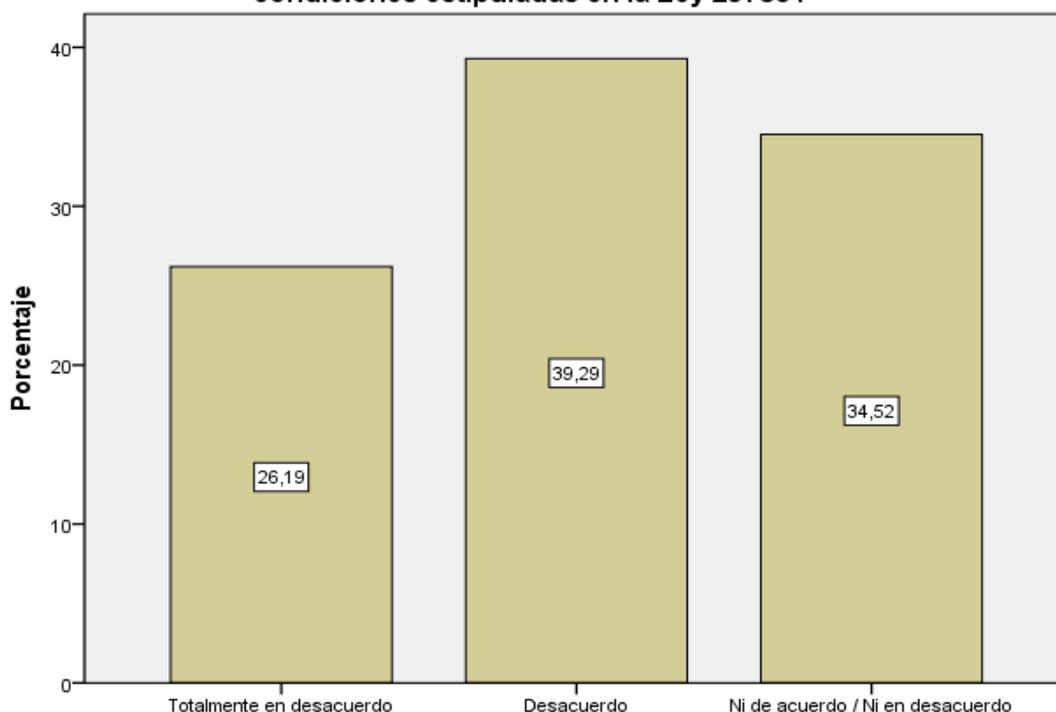


Acorde a la data obtenidos se puede establecer que el 54.76% de los informantes están en **De acuerdo** de que *al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se dará una mejor protección a la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores*, un 35.71% están en **Totalmente de acuerdo**; mientras que un 9.52% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se cumpla correctamente las condiciones estipuladas en la Ley 29783?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	22	26,2	26,2	26,2
Desacuerdo	33	39,3	39,3	65,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	29	34,5	34,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se cumpla correctamente las condiciones estipuladas en la Ley 29783?

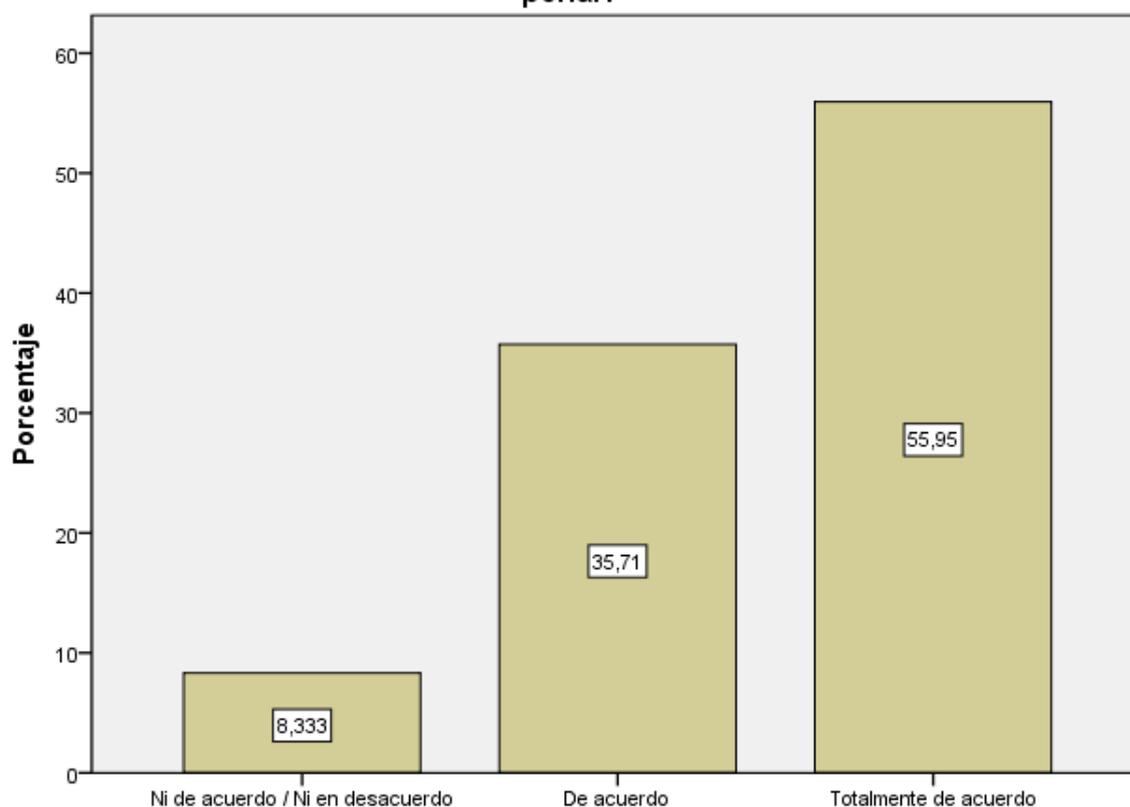


De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 39.29% de los informantes están en **Desacuerdo** de que *con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se cumpla correctamente las condiciones estipuladas en la Ley 29783*; un 34.52% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**; mientras que un 26.19% están **Totalmente en desacuerdo**.

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una protección oportuna para evitar la comisión de este tipo penal?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	7	8,3	8,3	8,3
De acuerdo	30	35,7	35,7	44,0
Totalmente de acuerdo	47	56,0	56,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una protección oportuna para evitar la comisión de este tipo penal?**

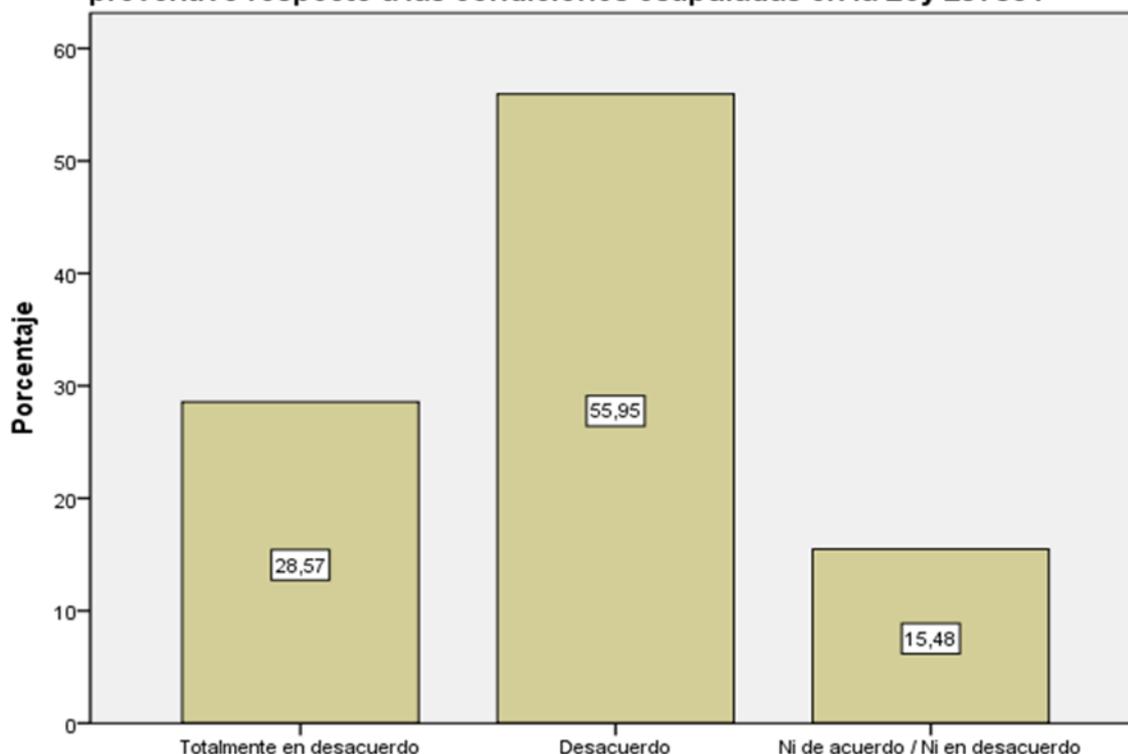


De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 55.95% de los informantes están en **Totalmente de acuerdo** de que *al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se dará se dará una protección oportuna para evitar la comisión de este tipo penal*. **De acuerdo** un 35.71% están en; mientras que un 8.33% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se esté dando un resultado preventivo respecto a las condiciones estipuladas en la Ley 29783?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente en desacuerdo	24	28,6	28,6	28,6
Desacuerdo	47	56,0	56,0	84,5
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	13	15,5	15,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

**¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se esté dando un resultado preventivo respecto a las condiciones estipuladas en la Ley 29783?**



De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 55.95% de los informantes están en **Desacuerdo** de que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se esté dando un resultado preventivo respecto a las condiciones estipuladas en la Ley 29783; un 28.57% están **Totalmente en desacuerdo**; mientras que un 15.48% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**.

### 3.2. Discusión de Resultados

Realizar una propuesta sobre la modificación del artículo 168-A del CP referente a la seguridad y salud del trabajador para que los centros laborales brinden mejor cuidado en cuanto a la realización de un trabajado, es pues de mucha importancia para aquellos trabajadores que no trabajan en las condiciones óptimas de salud y seguridad en sus centros laborales.

- Tomando en cuenta lo obtenido mediante la encuesta sobre modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más severa se evite la trasgresión de la seguridad del trabajador; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió un 42.86% que están **De acuerdo**, por otro lado, un 28.57% que están **Totalmente de acuerdo**, y un 28.57% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**. Lo que demuestra la necesidad de agravar las penas contenidas en el art. 168-A, con la finalidad que se respete por parte de quienes “están legalmente obligados”.

De lo adquirido se puede confrontar con el estudio desarrollado por García Pérez, M. (2015) en su tesis “La responsabilidad penal empresarial dispuesta en el artículo 131 de Ley orgánica de prevención”, en la cual se toma el tema de las condiciones del trabajador para realizar una labor en el país de Venezuela, pues da a conocer que el quebrantamiento de las normas sobre seguridad son consideradas como una infracción muy grave que a consecuencia de la misma ha ocasionado la muerte o daño de un trabajador y por ello hará al empleador merecedor de la imposición de una sanción acorde al daño causado.

- Teniendo en conocimiento sobre los resultados obtenidos con la actual tipificación del art. 168-A del Código penal brinda una eficaz protección al trabajador; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió un 42.86% que están en **Desacuerdo**, por otro lado, un 40.48% están en **Totalmente en desacuerdo**, y un 16.67% están **Ni de**

**acuerdo / Ni en desacuerdo.** Lo que demuestra que la actual tipificación del art. 168-A, no otorga al trabajador el amparo penal necesario para laborar en condiciones saludables y seguridad deficientes.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Gallardo García, M. (2012), en su artículo “La protección penal de la salud de los trabajadores”. Describe que la vida y la salud es el bien del cual se busca la protección, por lo cual se debe facilitar los medios para que estos se desempeñen laboralmente en condiciones idóneas.

- En comparación con lo obtenido en cuanto a modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, el que estando legalmente obligado cumpla con lo estipulado en la Ley 29783; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió un 51.19% que están **Totalmente de acuerdo**, por otro lado, un 40.48% están **De acuerdo**, y un 8.33% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**. Lo que demuestra la necesidad de que exista una reforma en lo contenido en el art. 168-A, con la finalidad de prevenir a aquellos que “están legalmente obligados” y por ende las consecuencias que conllevaría el no cumplir con lo estipulado en la Ley 29783.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Arévalo Vela, J. (2013), en su artículo La protección penal del trabajo, en donde señala que las normas penales referentes al trabajo es un medio idóneo para proteger el derecho de los trabajadores, y como tal tiene que contener sanciones justas y rigurosas para evitar la infracción de lo contenido en la ley 29783.

- Haciendo una comparación de lo obtenido en referencia a la actual tipificación del art. 168-A, se sancione correctamente este delito; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió un 55.95% están **En desacuerdo**, por otro lado, un 39.29% están **Totalmente en desacuerdo**, y un 4.76% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**. Lo que

demuestra que las penas estipuladas para el delito contenido en el art. 168-A son muy leves de tal manera que no sancionan de manera justa el delito cometido.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Maqueda Blasco, J. (2015), en su artículo “veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en donde señala, la falta de un correcto tratamiento de las sanciones relacionadas a los accidentes de trabajo producidos en los diferentes rubros, generan frustración e inquietud para con la parte débil de una relación laboral, los trabajadores.

- Al realizar una comparación de los resultados referente a que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se combata eficazmente este tipo penal; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió un 51.19% que están **De acuerdo**, por otro lado 45.24% están **Totalmente de acuerdo**, y por último 3.57% están **Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo**. Lo que revela que se necesita una reforma en el contexto del art. 168-A, con la finalidad combatir correctamente este tipo penal.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Rodríguez Salinas, S. (2017), en su tesis “La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores”, señala que existe una necesidad primaria de agravar las penas para combatir este ilícito porque la actual tipificación está orientada a sancionar de manera leve al que no prevea medidas suficientes para el buen desarrollo del trabajador.

- Al contrastar lo obtenido en la que se refiere a que con la actual tipificación del art. 168-A, se proteja oportunamente las normas de bienestar de los trabajadores; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió un 38% está en **desacuerdo**, un 35.71% están

**Totalmente en desacuerdo**, y un 11.90% no opinan. Lo que demuestra que las penas estipuladas para el delito contenido en el art. 168-A no otorgan la protección penal necesaria a trabajador.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Fernández Vásquez, M. (2017), en su tesis “El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, señala que el delito sobre salud y seguridad en el trabajo, es un delito genérico y poco preciso y va contra el principio de legalidad, por ende, no protege a los trabajadores.

- Teniendo en cuenta la comparación de los resultados referente a la modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió 54.76% que están **De acuerdo**, un 35.71% están **Totalmente de acuerdo**, y un 9.52% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**. Lo que sigue demostrando, la necesidad de una reforma en lo contenido en el art. 168-A con el objetivo de salvaguardar con mayor eficacia el bienestar del trabajador.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Dedios Córdova, C. (2014), en su tesis “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Según La OIT, en donde señala que al agravar las penas se dará una mejor prevención de riesgos, eliminando y controlando situaciones susceptibles de dañar o ponga en peligro aquellas de los trabajadores.

- Al contrastar lo obtenido referente a que la actual tipificación del art. 168-A), se cumpla correctamente las condiciones estipuladas en la Ley 29783; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió 39.29% que están **En desacuerdo**, un 34.52% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**, y un 26.19% están **Totalmente en desacuerdo**. Lo que demuestra que a pesar de que existe un tipo penal para quien infrinja las

circunstancias de salud y seguridad en el trabajo, esto no necesariamente es riguroso para obligar el cumplimiento cabal de lo contenido en la Ley 29783.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Casas Leguía, N. y Gonzales Coronado, D. (2017), en su tesis “Nivel de cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital Regional de Lambayeque”, en donde señala que los preceptos contenido en la Ley 29783 contiene implicancia constitucional y toma en cuenta los convenios tales como el 161,a persona que da trabajo está obligado a tener o establecer condiciones de salud y seguridad que permita al trabajador desarrollar sus funciones de manera adecuada, de igual forma expresa que tal derecho es también para toda persona relacionada a la organización.

- Al cotejar los resultados en cuanto a la modificar el art. 168-A del CP colocando una pena más rigurosa, se dé una protección oportuna para evitar la comisión de este tipo penal; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió 55.95% que están **Totalmente De acuerdo**, un 35.71% están **De acuerdo**, y un 8.3% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**. Lo que sigue demostrando, la necesidad de una reforma en lo contenido en el art. 168-A, con el fin de proteger con mayor eficacia la vida, salud y bienestar del trabajador.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Huerta Rosado, E. (2017), en su tesis “La Responsabilidad Laboral en los Accidentes de Trabajo en Lima Norte”, dice que se puede señalar al empleador como responsable por un accidente de trabajo atribuyéndole una presunta comisión de un hecho que atenta contra su trabajador y al agravar las penas se dará protección oportuna para evitar la comisión de este delito.

- En cuanto a la comparación de los resultados referentes a que la actual tipificación del art. 168-A del código penal, se esté dando un resultado preventivo respecto a las condiciones estipuladas en la Ley 29783; los jueces, abogados y trabajadores del proyecto Olmos encuestados se consiguió 55.95% que están **En desacuerdo**, por otro lado 28.57% están **Totalmente en desacuerdo**, y un 15.48% están **Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo**. Lo que demuestra que a pesar de que existe un tipo penal para quien infrinja las normas que protegen al trabajador este no ayuda a prevenir las infracciones sobre seguridad en el trabajo.

El producto conseguido se puede confrontar con el estudio desarrollado por Calderón Tarrillo, A. (2015), en su tesis “La responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo en los casos de tercerización”, en donde señala que en nuestra normatividad el empleador es la parte obligada para ofrecer un sistema adecuado y condiciones necesarias para el trabajador, por lo cual al no tener una cautela en la comisión de una infracción normativa de la Ley 29783 incurriría en el tipo penal 168-A, el cual a todas luces aun no otorga una prevención correcta para este tipo.

### **3.3. Aporte científico**

#### **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 168-A DEL CÓDIGO PENAL**

El Bachiller Samamé Guevara David identificado con DNI N° 45577134, en ejercicio de su derecho a iniciativa legislativa reconocido en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, propone el siguiente proyecto de Ley:

#### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En Sudamérica, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), cada día cobra mayor importancia en la legislación de diversos países, tanto es así, que se han implementado diversas instituciones, mecanismos y normativas que hagan efectivo dichas regulaciones. Y nuestro estado no ha sido ajeno a esta tendencia de proteger en el ámbito de seguridad y salud a los trabajadores, es por ello que, el 20 de Agosto de 2011, mediante Ley N° 29783, se promulgo la Ley de seguridad y salud en el trabajo, el cual marcó un hito importante en el mundo del Derecho Laboral peruano, respecto a la regulación normativa de prevención y sanción en accidentes de trabajo. De igual forma, trajo como innovación la incorporación del art. 168-A al Código Penal peruano, el cual, tipificó como delito los atentados contra las condiciones de seguridad e higiene industriales, y su posterior modificatoria mediante Ley N° 30222, que modificó dicho artículo, en lo que hoy conocemos como el tipo penal “Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”. Sin embargo, el contenido de esta norma penal, es muy blanda en la penalización, así mismo no regula todos los escenarios en los que puede cometer este delito.

El presente proyecto de ley, tiene por objeto establecer penas más rigurosas para el tipo penal contenido en el artículo 168-A del Código Penal –Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como también tipificar todos los escenarios posibles en los que pueda cometerse este delito, con la finalidad de proteger eficazmente a los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, a los trabajadores y

funcionarios del sector público, a los trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y a los trabajadores por cuenta propia.

## **II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El presente proyecto no es contrario a la Constitución Política Peruana ni colisiona con los tratados adscritos por el Estado Peruano

## **III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

El presente proyecto de Ley, no demandará ninguna asignación presupuestal por parte del Estado peruano para su implementación.

El beneficio del presente proyecto de Ley, devendría a la sociedad empresarial del Perú en el sentido de tener una predictibilidad del núcleo de punibilización del delito de atentado contra valas condiciones de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma, se evitaría la impunidad de conductas lesivas a bienes jurídicos, en temas de seguridad y salud en el trabajo, ante la falta de precisión y rigurosidad del tipo penal.

## **FÓRMULA LEGAL**

### **LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 168-A DEL CÓDIGO PENAL**

#### **Artículo 1.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto establecer penas más rigurosas para el tipo penal contenido en el artículo 168-A del Código Penal –Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como también tipificar todos los escenarios posibles en los que pueda cometerse este delito, con la finalidad de proteger eficazmente a los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, a los trabajadores y funcionarios del sector público, a los trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y a los trabajadores por cuenta propia.

#### **Artículo 2.- Modificación del artículo 168-A del Código Penal**

Modifíquese el artículo 168-A del Código Penal, en los siguientes términos:

“Art. 168-A del Código Penal: “El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años y con sesenta a ciento veinte días-multa.

Si como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o se producen lesiones graves y el agente pudo prever este resultado, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de doce años y con noventa a ciento ochenta días multa en caso de muerte, y no menor de cuatro ni mayor de seis años y con noventa a ciento ochenta días multa en caso de lesión grave.

### **Artículo 3.- Derogación de normas que se opongan a la presente Ley**

Quedarán derogadas todas las normas que se opongan a la presente ley.

### **Artículo 4.- Vigencia de la Ley**

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

## **IV. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES**

### **4.1. Conclusiones**

- En el Perú no existe una adecuada protección penal de las condiciones de seguridad y salud que todo trabajador debe tener en su centro laboral, debido a que las conductas lesivas de estos derecho poseen una deficiente tipificación para la configuración y subsecuente penalización de dichas conductas, lo cual demuestra que existe una necesidad de modificar el artículo 168-A Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), a través de una propuesta legislativa que modifique dicho artículo, integrando penas más rigurosas en las distintas modalidades de comisión de este tipo penal, con la finalidad que no quede impune ninguna situación que atente contra la seguridad y salud del trabajador.
- El Código penal de 1992 tiene un deficiente tratamiento de los delitos contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pues en el Capítulo VII Violación de la Libertad del Trabajo, artículo 168-A, solo se protegen algunos supuestos donde se puede atentar contra estos derechos y las penas tipificadas son muy blandas para este tipo de delito pues no sancionan eficazmente el daño causado al bien jurídico que se protege.

- En el Perú, la regulación por parte del Estado de las condiciones de trabajo seguro se dio a través de normas aisladas desde inicios del siglo XX, debido a la tardía industrialización del país. Ninguna de estas leyes supuso el recurso a la intervención penal, opción legislativa que se adoptó en 2011 con la promulgación de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que incorporó por primera vez en el ordenamiento peruano el principio de prevención de riesgos laborales, en consonancia con los convenios de la OIT, y, producto de ello, un tipo penal orientado a sancionar la no adopción de las medidas de seguridad necesarias para el trabajo.
- De acuerdo a los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas en el presente trabajo, se llegó a la conclusión de que existe una necesidad primaria de otorgar una eficiente protección penal a la parte débil de una relación laboral (el trabajador), con respecto a la vulneración del bien jurídico protegido de dicho tipo penal (condiciones de seguridad y salud en las que laboral).

#### **4.2. Recomendaciones**

- Instar a los juristas y dogmáticos peruanos profundizar más sobre el estudio del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que realice mayor capacitación en forma gratuita y continúa dirigido a los trabajadores sobre los accidentes de trabajo; a fin de que puedan tener conocimientos de sus derechos y beneficios que le asisten en caso que sean víctimas de un accidente de trabajo.

- Proponer de Lege oferta la modificación del artículo 168-A del Código Penal, en los siguientes términos:

*“Art. 168-A del Código Penal: “El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años y con sesenta a ciento veinte días-multa.*

*Si como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o se producen lesiones graves y el agente pudo prever este resultado, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de doce años y con noventa a ciento ochenta días multa en caso de muerte, y no menor de cuatro ni mayor de seis años y con noventa a ciento ochenta días multa en caso de lesión grave.*

## REFERENCIAS

- Arévalo Vela, J. (2013). “La protección penal del trabajo”. *Revista Oficial del Poder Judicial*, v. 8(9), p. 33 – 43.
- Arias Gallegos, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, v. 13(3), p. 45 – 52. Recuperado de: [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst07312.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst07312.pdf)
- Banfi del Río, C. (2016). Restricción de la responsabilidad por cuasidelito civil a los daños directos previsibles por el autor al tiempo del hecho. Posibles implicancias para el dolo y la culpa lata. *Revista Ius et Praxis*, v. 2(1), p. 527 – 554.
- Del Campo Gaytán, T. (2014). *La configuración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N°29783 Y su modificatoria por ley N°30222*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú – Lima.
- Gallardo García, M. (2012). La protección penal de la salud de los trabajadores. *Revista Dialnet*, v. 14(2), p. 267 – 284.
- Gallo, P. (2017). Necesidad de un “Tipo penal de riesgos laborales” en el CP Argentino. *Revista Pensamiento Penal*, v. 3(5), p. 103 – 125.
- Jiménez Coronado, L. et al. (2016). Manual de seguridad y salud en el trabajo. Instituto Pacifico. Perú – Lima.
- Maqueda Blasco, J. (2015). “20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Avances y retos de las profesiones sanitarias”. *Revista Mi SciELO*, v. 62(244), p. 175 – 177.

Montoya Melgar, A y Pizá Granados, J. (1996). Curso en Seguridad y Salud en el Trabajo. Madrid, España: McGraw Hill.

Paredes Espinoza, B **Brucy**. (2013). Seguridad y salud en el trabajo. Nueva Normativa. Soluciones laborales. Gaceta Jurídica. Perú – Lima.

Rollin, H. y Grimaldi, V. (1996). Organización de la seguridad en el trabajo. Madrid, España: Rialps.

Rodríguez Rojas, Y. (2012). Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Revista el Hombre y la Maquina*, v. 1(40), p. 7 – 21.

Ugaz Olivares, M. y Soltau Salazar, S. (s/f). Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Derecho & Sociedad*, v. 1(37), p. 166 – 180.

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA (PROYECTO DE  
INVESTIGACIÓN)**

**TÍTULO: MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A  
DEL CODIGO PENAL PARA MEJORAR LAS  
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
LOS CENTROS LABORALES DESDE LA  
PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL**

--	--	--	--

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p><b>INDEPENDIENTE :</b></p> <p><b>LA MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL CODIGO PENAL</b></p>	<p>¿Cómo mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales desde la protección del derecho penal?</p>	<p>La posible solución del problema materia de mi investigación es la modificación del artículo 168-A del código penal,</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Proponer la modificación del artículo 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), del código penal para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales, a través de una propuesta legislativa que modifique dicho artículo, integrando penas más rigurosas en las distintas modalidades de comisión de este tipo penal, con la finalidad que no quede impune ninguna situación que atente contra la seguridad y salud del trabajador.</p>
<p><b>DEPENDIENTE:</b></p> <p><b>LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</b></p>		<p>puesto que mejoraría las situaciones de seguridad y salud en los centros laborales.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar el estado actual de la naturaleza de seguridad y salud en los centros laborales.</li> <li>2. Identificar los factores influyentes en las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales.</li> <li>3. Modificación el artículo 168-A del código penal para mejorar los centros laborales.</li> <li>4. Evaluar los resultados que generará la implantación la modificación del artículo 168-A del código penal en la situación de seguridad y salud en los centros laborales.</li> </ol>



**ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES Y ABOGADOS  
ESPECIALIZADOS EN DERECHO PENAL, Y ESPECIALISTAS EN EL  
TEMA DE DELITOS CONTRA LA LIBERTAD DEL TRABAJO, Y  
PERTENECIENTES AL DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO**

**MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL CODIGO PENAL  
PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA  
PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL**

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 DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA

ITEM	TA	A	TD	D	NO
1.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más severa se evite la infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo?		X			
2.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se brinde una eficaz protección al trabajador?				X	
3.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, el que estando legalmente obligado cumpla con lo estipulado en la Ley 29783?	X				
4.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se sancione correctamente este delito?				X	
5.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se combata eficazmente este tipo penal?		X			
6.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se proteja oportunamente la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?				X	
7.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una mejor protección a la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?		X			

8.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se cumpla correctamente las condiciones estipuladas en la Ley 29783?				X	
9.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una protección oportuna para evitar la comisión de este tipo penal?	X				
10.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se esté dando un resultado preventivo respecto a las condiciones estipuladas en la Ley 29783?				X	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE  
EXPERTOS**

1. Nombre del juez: Lupe Karel Ramos Diaz
2. Profesión: Abogada
3. Especialidad: Derecho Laboral
4. Grado Académico: Colegiada – ICAL 75656
5. Título de la investigación:

**“MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 168-A DEL CODIGO PENAL  
PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA  
PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL”**

6. Datos Del Tesista:  
Nombres y Apellidos: Javier David Samamé Guevara  
Escuela Profesional: Derecho
7. Instrumento Evaluado: Cuestionario
8. Objetivos Del Instrumento:

➤ **General:**

Proponer la modificación del artículo 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), del código penal para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales, a través de una propuesta legislativa que modifique dicho artículo, integrando penas más rigurosas en las distintas modalidades de comisión de este tipo penal, con la finalidad que no quede impune ninguna situación que atente contra la seguridad y salud del trabajador.

➤ **Específicos:**

1. Diagnosticar el estado actual de la naturaleza de seguridad y salud en los centros laborales.
2. Identificar los factores influyentes en las condiciones de seguridad y salud en los centros laborales.
3. Modificación el artículo 168-A del código penal para mejorar los centros laborales.
4. Evaluar los resultados que generará la implantación la modificación del artículo 168-A del código penal en la situación de seguridad y salud en los centros laborales.

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 DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA

ITEM	TA	A	TD	D	NO
1.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más severa se evite la infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo?		X			
2.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se brinde una eficaz protección al trabajador?				X	
3.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, el que estando legalmente obligado cumpla con lo estipulado en la Ley 29783?	X				
4.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se sancione correctamente este delito?				X	
5.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se combata eficazmente este tipo penal?		X			
6.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se proteja oportunamente la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?				X	

7.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una mejor protección a la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores?		X			
8.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se cumpla correctamente las condiciones estipuladas en la Ley 29783?				X	
9.- ¿Usted cree que al modificar el art. 168-A del código penal colocando una pena más rigurosa, se de una protección oportuna para evitar la comisión de este tipo penal?	X				
10.- ¿Cree usted que con la actual tipificación del art. 168-A (Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo), se esté dando un resultado preventivo respecto a las condiciones estipuladas en la Ley 29783?				X	

  
 Lupe Ramos Díaz  
 ABOGADA  
 REG/ICAI N° 7531



## AUTORIZACIÓN PARA RECOJO DE INFORMACIÓN (ENCUESTAS)

CHICLAYO 24 DE OCTUBRE DE 2018

Quien suscribe:

DOC. LUPE KAREL RAMOS DIAZ  
EST. JURD. CASTAÑEDA RAMOS & ASOCIADOS S.A.C.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 168-A DEL CÓDIGO PENAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL.

Por el presente, el que suscribe, señora LUPE KAREL RAMOS DIAZ, Abogada Laboralista del

Estudio Jurídico Castañeda Ramos & Asociados S.A.C.; Autorizo al alumno JAVIER DAVID SAMAMÉ GUEVARA de la Universidad Señor de Sipán, identificado con DNI N<sup>o</sup> 45577134, estudiante de la escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 168-A DEL CÓDIGO PENAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL, al uso de dicha información será exclusivamente para efectos académicos de la elaboración de tesis, PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO; anunciadas líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confiabilidad de la información solicitada.



Lupe K. Ramos Diaz  
ABOGADA  
REG. ICAL N° 7531

Atentamente



---

JAVIER DAVID SAMAMÉ GUEVARA

AUTORIZACIÓN PARA RECOJO DE INFORMACIÓN (ENCUESTAS)

CHICLAYO 22 DE OCTUBRE DE 2018

Quien suscribe:

ING. MARCO ANTONIO ZEÑA COICO  
JEFE DEL SEMT\_PEOT



AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 168-A DEL CÓDIGO PENAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL.

Por el presente, el que suscribe, señor MARCO ANTONIO ZEÑA COICO, Jefe del SEMT\_PEOT; Autorizo al alumno JAVIER DAVID SAMAMÉ GUEVARA de la Universidad Señor de Sipán, identificado con DNI N<sup>o</sup> 45577134, estudiante de la escuela Profesional de Derecho y autor del trabajo de investigación denominado MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 168-A DEL CÓDIGO PENAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS LABORALES DESDE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO PENAL, al uso de dicha información será exclusivamente para efectos académicos de la elaboración de tesis, PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO; anunciadas líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confiabilidad de la información solicitada.

Atentamente

JAVIER DAVID SAMAMÉ GUEVARA





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

Sujeto Inspeccionado	CORPORACION INDUSTRIAL WASH S.A.C.
RUC	20523936477
Lugar y fecha	Lima, 18 de setiembre de 2019

**I. OBJETO**

Mediante la presente **IMPUTACIÓN DE CARGOS** se da inicio al Procedimiento Sancionador en su Fase Instructiva en contra del sujeto inspeccionado **CORPORACION INDUSTRIAL WASH S.A.C.**, en mérito al Acta de Infracción N° 1853-2019-SUNAFIL/ILM1 (en adelante, el **Acta de Infracción**) de fecha 28 de mayo de 2019, que contiene el resultado de las actuaciones inspectivas dispuestas mediante Orden de Inspección N° 7583-2019-SUNAFIL/ILM de fecha 12 de abril de 2019; de conformidad con los incisos a), b) y d) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias (a continuación, el **RLGIT**).

**II. HECHOS IMPUTADOS CONSTITUTIVOS DE INFRACCIÓN**

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

- a) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores al no haber identificado el peligro ni evaluado el riesgo adecuadamente en el puesto de trabajo de lavadero, conforme se detalla en el séptimo hecho verificado del Acta de Infracción; incumplimiento que al ser identificado como causa de accidente se constituye en infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral **28.10** del artículo 28 del **RLGIT**<sup>1</sup>, y sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.
- b) No haber cumplido las obligaciones establecidas en las disposiciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo, en materia de coordinación entre empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, conforme se detalla en el octavo hecho verificado del Acta de Infracción; incumplimiento que al ser identificado como causa de accidente se constituye en infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral **28.10** del artículo 28 del **RLGIT**, y sancionable con la multa propuesta en el Acta de Infracción.
- c) No acreditó contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme se detalla en el noveno hecho verificado del Acta de Infracción; incumplimiento que al ser identificado como causa de accidente se constituye en infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el



Artículo 28.- Infracciones muy graves de seguridad y salud en el trabajo  
Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

<sup>1</sup>28.10 El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que produce la muerte del trabajador o cause daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 3591-2016  
DEL SANTA  
Pago de pensión de sobrevivencia  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En el caso de autos, el causante se encontraba realizando las labores habituales de pesca en la embarcación pesquera, cumpliendo las órdenes impartidas por su empleador; por lo que en mérito al principio de prevención (Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783) la empresa demandada tiene el deber de garantizar, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, hecho que no ha sido demostrado por la codemandada; motivo por el que incurre en responsabilidad, por tanto, debe asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia del accidente (Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29783), razones por la que las causales invocadas devienen en **fundadas**.

b) Inaplicación del literal a) del numeral 2.2. del artículo 2° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

**\*Artículo 2°.- Accidente de Trabajo**

(...)

2.2. Se considera igualmente accidente de trabajo:

a) *El que sobrevenga al trabajador asegurado durante la ejecución de órdenes de la Entidad Empleadora o bajo su autoridad, aun cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo*

Conforme a lo expuesto, ha quedado acreditado que el causante falleció cuando se encontraba en la faena de pesca, es decir, en ejecución de las órdenes impartidas por la empresa codemandada, motivo por el que se entiende que el deceso de don Víctor Porfirio Sandoval Flores se produjo a consecuencia de un accidente de trabajo, máxime si la codemandada no acreditó el cumplimiento de su deber garantista, esto es, proporcionar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de sus trabajadores.

## 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**